

Henkilöstö- ja turvallisuusraportti 2022

Sisällys:

1. Johdanto.....	4
2. Tulevaisuuden näkymiä	5
3. Henkilöstötuloslaskelma.....	6
4. Organisaatiomuutos	8
5. Henkilöstövoimavarat.....	8
5.1 Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet.....	9
5.2 Opetushenkilöstö ja muut työntekijät Kpedussa	10
5.3 Sukupuoli- ja ikäjakauma Kpedussa	12
5.4 Henkilöstön poissaolot.....	15
6. Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen	16
7. Kansainvälisyys	19
8. Rekrytointi ja päättäneet palvelussuhteet	21
9. Työsuhde-edut ja työhyvinvointi	22
10. Henkilöstökysely	23
11. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	27
12. Aloitetoiminta	30
13. Yhteistoiminta	31
14. Henkilöstöviestintä	31
15. Etätyö ja hybridimalli	31
16. SAKU-toiminta	32
17. Työmerkkipäivämuistaminen.....	32
18. PRO24 käyttö ja ilmoitukset.....	34
18.1. Ilmoitustilastot 2022	35
18.2. Yleisimmät vahinkotilanteet.....	35
19. Tapaturmat vakuutusyhtiön tilastossa	39
20. Ennakoiva turvallisuustyö.....	42
20.1. Turvallisuuskierrokset	42
20.2. Perehdyttäminen ja työn opastus.....	43
20.3. Inhimilliset tekijät.....	43
20.4. Jatkuvuus, valmius ja varautuminen	44
21. Vartiointi.....	44
22. Kehittämissuunnitelma vuodelle 2023.....	45

Kuviot:

Kuvio 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2020-2022	8
Kuvio 2 Erilaiset palvelussuhteet eri palveluissa ja aloilla.....	10
Kuvio 3 Opetus- ja muu henkilöstö aloittain.....	12
Kuvio 4 Henkilöstön sukupuolijakauma	13
Kuvio 5 Koko henkilöstön ikäjakauma	13
Kuvio 6 Sukupuolijakauma eri ikäluokissa.....	13
Kuvio 7 Sukupuolijakauma eri aloilla ja palveluissa.....	14
Kuvio 8 Työntekijän keski-ikä ja ikäerot eri aloilla ja palveluissa.....	14
Kuvio 9 Poissaolot kalenteripäivinä 2021-2022	15
Kuvio 10 Koulutusrakenne	16
Kuvio 11 Koulutustasoindeksi	17
Kuvio 12 Opetushenkilöstön pätevyys.....	17
Kuvio 13 Lisä- ja täydennyskoulutuksiin osallistuneet 2022	19
Kuvio 14 Rekrytointien määrä Kuntarekryn kautta vuosina 2020-2022.....	22
Kuvio 15 ParTy-kyselyn vastausprosentti.....	24
Kuvio 16 ParTy-avainluvut koko Kpedun osalta	24
Kuvio 17 ParTy-avainluvut palvelualueittain	25
Kuvio 18 ParTy-avainluvut sukupuolen mukaan.....	25
Kuvio 19 ParTy-avainluvut alle 44-vuotiailla	25
Kuvio 20 ParTy-avainluvut yli 44-vuotiailla	26
Kuvio 21 ParTy-avainluvut palvelussuhteen mukaisesti	26
Kuvio 22 ParTy-tuloskooste aihealueittain	26
Kuvio 23 Kiusaamiskokemukset vuonna 2022	27
Kuvio 24 Kiusaamiskokemusten käsittelyn seuraukset vuonna 2022	27
Kuvio 25 työterveyshuollon kustannukset (%) korvausluokittain.....	29
Kuvio 26 Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnoosit 2021-2022.....	29
Kuvio 27 Yhteenveto PRO24 ilmoituksista vuonna 2022.....	35
Kuvio 28 Yleisimmät vahinkotilanteet 2018-2022	36
Kuvio 29 Työ- ja työmatkatapaturmat Kpedussa 2018-2022	40
Kuvio 30 Henkilöstölle ja opiskelijoille sattuneet tapaturmat lukumäärittäin 2018-2022	40
Kuvio 31 Henkilöstön tapaturma% 2018-2022	41
Kuvio 32 Opiskelijoiden tapaturma% 2018-2022.....	41
Kuvio 33 Työ- ja työmatkatapaturmien osuus kaikista tapaturmista Kpedussa 2018-2022	41
Kuvio 34 Vakuutuksesta korvattujen tapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien määrä	42

Kuvat:

Kuva 1 Kpedun organisaatorakenne 1.1.2022 alkaen	8
Kuva 2 Turvallisuustyöpöydän aloitusnäkyvä (tilanne 28.12.2022)	34
Kuva 3 Vanhan PRO24-järjestelmän ilmoitusten käsittelyn tilanne.....	34
Kuva 4 Työturvallisuuskorttikoulutuksen jäävuorimalli turvallisuudesta	42
Kuva 5 Työtapaturmat valtakunnallisesti vuonna 2021. LÄHDE Tilastosovellus Tikku.	43
Kuva 6 Inhimilliset tekijät.....	44

Taulukot:

Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma	7
Taulukko 2 Henkilötyövuosien kehitys Kpedussa.....	9
Taulukko 3 Henkilöstömäärä Kpedussa 31.12.2022	9
Taulukko 4 Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä Kpedussa	10
Taulukko 5 Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden kehitys Kpedussa	10
Taulukko 6 Henkilöstön jakautuminen opetushenkilöstöön ja muuhun henkilöstöön	10
Taulukko 7 Ammattinimikkeet muu henkilöstö -ryhmässä	11
Taulukko 8 Kpedun henkilöstön keski-ikä	12
Taulukko 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2019-2022	15
Taulukko 10 Henkilöstö, joilla sairauspoissaoloja.....	15
Taulukko 11 Sairauspoissaolojen pituudet kalenteripäivinä.....	15
Taulukko 12 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2020-2022	20
Taulukko 13 Alkaneet palvelussuhteet Kpedussa vuonna 2022	22
Taulukko 14 Eläköityneiden määrä vuosina 2011-2022	22
Taulukko 15 Kuntoutuksiin osallistuneet henkilöt ja päivät yhteensä vuosina 2019-2022.....	30
Taulukko 16 Securitas tapahtumien raportointi 7.9.-31.12.2022.....	45

I. Johdanto

Koulutusyhtymässä on tehty henkilöstöraportointia vuodesta 2001 lähtien aluksi henkilöstötilinpäätöksen ja sittemmin henkilöstöraportin muodossa. Vuodelta 2022 tehtiin ensimmäinen turvallisuusraportti, joka nyt on yhdistettynä henkilöstöraporttiin.

Henkilöstöraportin ohella tärkeitä henkilöstön kehittämisen asiakirjoja koulutusyhtymässä ovat mm. strategia 2021–2025, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportissa kerrotaan myös saavutetuista tuloksista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2022) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Tietoja on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä.

Vuonna 2021 valmistui Kpedulle uusi strategia, jossa nostettiin henkilöstön työhyvinvointi vahvemmin esille. Strategian mukaisia yhteisöllisyyttä ja asiakaslähtöistä toimintaa on pyritty kehittämään sisäisen tiedottamisen ja koulutusten avulla. Myös kestävästä kehityksestä on viety eteenpäin.

Henkilöstöraportin tunnusluvuista on edellisten vuosien tavoin nähtävissä poikkeukselliset olosuhteet koronatilanteen vuoksi. Sairauspoissaoloista erityisesti lyhytaikaiset poissaolot lisääntyivät, koska työpaikalle on voinut tulla vain täysin terveenä ja oireisena on tullut jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla. Etätöikäytänteissä otettiin käyttöön hybridimalli, jossa työ tehdään osin etänä ja osin työpaikalla. Korona vaikutti myös työhyvinvointiin joko suoraan tai välillisesti opiskelijoiden pahoinvoinnin kautta.

Turvallisuudesta:

Ukrainan sota on vaikuttanut kustannusten nousuun ja sitä kautta toimintakuluihin. Venäjän pakotteisiin liittyen on jouduttu varautumaan mahdolliseen sähköpulaan ja sitä kautta mahdollisiin sähkökatkoihin koulupäivien aikana.

Vuoden 2022 aikana Kpeduun rekrytoitiin 100% työajalla oleva turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, jonka tehtävänä on kehittää turvallisuuskulttuuria ja toimia asiantuntijana turvallisuusasioissa. Turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö aloitti huhtikuussa ensin osa-aikaisena, kunnes siirtyi 1.6.2022 kokoaikaiseksi. Turvallisuus- ja työsuojelupäällikölle vuosi on ollut lähinnä tutustumista toimintaan ja toimipaikkoihin sekä tulevan toiminnan suunnittelemista.

Kpedussa käytössä oleva turvallisuusjärjestelmä Pro24 on uusittu kesän 2022 aikana. Uusi järjestelmä on pikkuhiljaa otettu käyttöön ja käyttökokemusten perusteella sitä korjataan ja päivitetään vielä vastaamaan käyttäjien tarpeita. Vuoden 2022 aikana on ollut kaksi päällekkäistä järjestelmää käytössä; vanha ja uusi Pro24.

Jatkuvuus- ja valmiussuunnittelua sekä varautumista on kehitetty Kpedussa. Suunnitelmat muodostuvat useista eri osista ja ne päivittyvät kokemuksen ja uusien uhkien mukaan. Myös muuta ennakoivaa turvallisuutta on kehitetty osin turvallisuus- ja työsuojelupäällikön johdolla, osin toimialoilla tai tiimeissä omin voimin.

Joulukuussa työsuojelujaos palkitsi kolme henkilöä, joiden katsoi kehittäneen turvallisuutta työssään. Palkittavia henkilöitä ja aloja olisi ollut enemmänkin, mutta tänä vuonna päädyttiin palkitsemaan:

- Rajala Jaana Närvilänkadun infosta, koska Jaana seuraa ja hoksaa mitä ympärillä tapahtuu ja tekee asiakaspalvelua suurella sydämellä.
- Orjala Jari Kannuksen toimintayksiköstä, koska kun hänelle ilmoittaa toimenpiteitä vaativan asian, on asia hoidettu miltei välittömästi.
- Bjon Tom Ammattikampukselta, koska hän esihenkilönä vaatii viikoittaiset Lean-kävelyt toimialallaan.

Palkinto oli tietenkin turvallisuuteen liittyvä: design-sammutuspeite. Palkinnot jaettiin vastaanottajille ennen joulua.

Vuoden 2022 lopussa saatiin biologisten altisteiden rekisteri henkilöstöhallinnon järjestelmään. Työturvallisuuslain (738/2002) ja Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta (933/2017) mukaan työnantajalla on velvoite ylläpitää rekisteriä biologisille vaaratekijöille altistuneista työntekijöistä.

2. Tulevaisuuden näkymiä

Tammikuussa 2023 Sitra julkisti megatrendit, jotka piirsivät osittain synkkää tulevaisuuden kuvaa mm. hyvinvoinnin ja toimeentulon haasteiden sekä yleisen epävarmuuden aiheuttamien mielenterveysongelmien kanssa. Tulevaisuudessa tarvitaan mm. suvaitsevaisuutta ja yhteisöllisyyttä, teknologian ja digitalisaation osaamista (esim. VR/AR/MR, 3D), oppimisen ja elämänhallinnan taitoja sekä turvallisuuden tunteen saavuttamista.

Ilmaston muutos sekä luonnon monimuotoisuuden ja luonnonvaraisten alueiden väheneminen aiheuttavat äärisääilmiöitä ja osaltaan myös pandemioiden lisääntymistä. Nämä energiakriisin ohella haastavat kestäväää kehitystä, maatalouden omavaraisuutta ja sopeutumista sääoloihin sekä uusiutuvien energialähteiden käyttämistä ja kehittämistä.

Eurasia Group (Eurasia group's top risks for 2023) on nimennyt globaaleiksi riskeiksi 2023 mm. Venäjän, Kiinan, Iranin, massatuhoaseet, maailmanlaajuisen inflaation,

energiakriisin, globaalin kehittämisen pysähtymisen, USAn poliittisen jakautumisen, vesikriisin ja meidän kannaltamme mielenkiintoisimman tik-tok-sukupolven. 1990-2010 syntynyt z-sukupolvi (tik-tok-sukupolvi) on elänyt koko elämänsä internetin aikakautena ja oppinut käyttämään sosiaalisen median antamaa vaikutusmahdollisuutta. Esim. #MeToo on yksi sosiaalisen median vallan ilmentymä. Sosiaalisen median vaikutusvalta tulee kasvamaan edelleen, eikä sitä voi ohittaa.

World economic forum (Global Risks Report 2023) on nimennyt lähimpien vuosien kolmeksi suurimmaksi globaaliksi kriisiksi elinkustannusten nousun, luonnonkatastrofit ja äärimmäiset sääilmiöt sekä maailmantalouden vastakkainasettelun. Pitemmän aikavälin riskeistä neljä ensimmäistä liittyy luontoon ja ilmastoon, viides laajamittaiseen vastentahtoiseen muuttoliikkeeseen. Suomen osalta World economic forum nimeää riskeiksi maailmantalouden vastakkainasettelun, talouden lamaantumisen, raaka-aineiden hintojen nousun, sisäiset konfliktit sekä inflaation.

Näille kaikille näkymille yhteistä on epävarmuus, kustannusten nouseminen, energian säästämisen välttämättömyys, laajamittaisten muuttoliikkeiden mahdollisuus ja ympäristöasiat. Toisaalta nämä voivat olla mahdollisuuksia, joita hyödyntämällä Kpedu voi saavuttaa menestystä.

3. Henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstötuloslaskelma on tuloslaskelman tilien mukaan muokattu malli, jossa henkilöstökulut on jaoteltu mahdollisimman tarkasti kirjanpitoaineiston pohjalta.

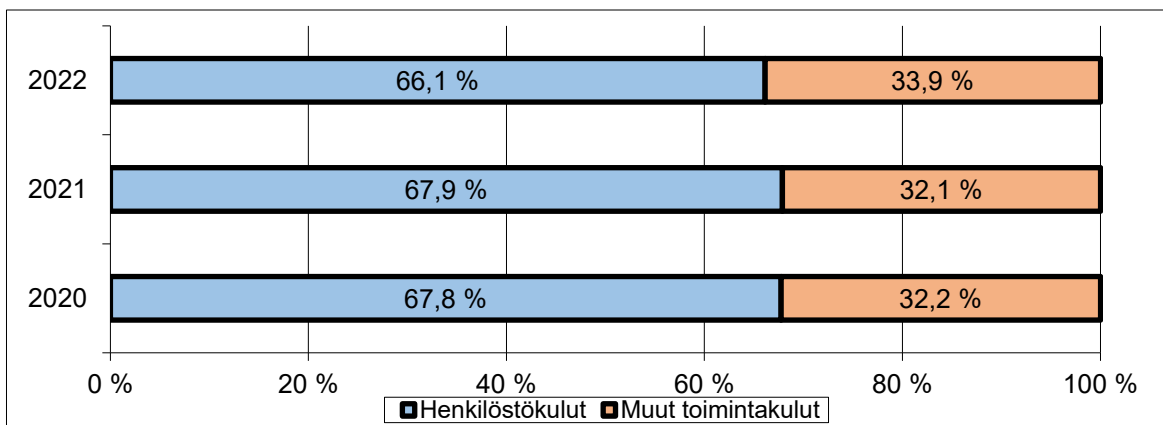
	2020	2021	2022
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	36 611 763,22	37 564 233,77	39 160 989,36
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-17 750 245,46	-18 720 383,27	-19 307 281,18
Työsuhteisten palkat	0,00	0,00	0,00
Erilliskorvaukset	-170 978,71	-190 799,34	-220 386,23
Tuntiolettajat	0,00	0,00	0,00
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-152 578,38	-175 373,48	-226 058,10
Sairausloman sijaiset	-4 588,98	-15 279,40	-1 464,76
Äitiysloman sijaiset	0,00	-8 462,72	-11 682,73
Vuosiloman sijaiset	0,00	-537,07	0,00
Muut sijaiset	-31 195,72	-51 109,83	-28 625,35
Ansionmenetykskorvaukset	-650,21	-334,81	-536,58
Kokouspalkkiot	-63 230,00	-86 082,50	-92 110,00
Asiantuntijapalkkiot	-10 473,93	-9 704,27	-16 766,64
Oppisopimuskurssit	0,00	0,00	0,00
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	-143 081,52	54 128,59	-25 259,21
Aktivoidut palkat/INVEST. ti	-9 086,71	-30 680,68	-40 950,85
Aktivoidut palkat/INVEST.tilis	9 086,71	30 680,68	40 950,85
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiolettajat/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00

<i>Henkilöstökorvaukset</i>	173 394,05	209 503,94	255 394,35
<i>Sairausvakuutuskorvaukset</i>	171 211,64	209 503,94	255 394,35
<i>Tapaturmakorvaukset</i>	2 182,41	0,00	0,00
<i>Muut KELA:n korvaukset</i>	0,00	0,00	0,00
<i>Muut henkilöstömenojen korjauseurat</i>	0,00	0,00	0,00
Palkat ja palkkiot yhteensä	-18 153 628,86	-18 994 434,16	-19 674 776,43
<i>Henkilösivukulut</i>			
<i>Eläkekulut</i>	-3 400 029,88	-3 827 780,25	-3 817 908,48
<i>KVTEL-eläkemaksut</i>	-3 400 029,88	-3 827 780,25	-3 817 908,48
<i>-VARHE oma</i>	0,00	0,00	0,00
<i>-VARHE yhteisvast.osuus</i>	0,00	0,00	0,00
<i>LEL-eläkemaksut</i>	0,00	0,00	0,00
<i>TAEL-eläkemaksut</i>	0,00	0,00	0,00
<i>Ky:n maksamat eläkkeet</i>	0,00	0,00	0,00
<i>Muut henkilösivukulut</i>	-562 709,84	-776 525,18	-677 194,55
<i>Sosiaaliturvamaksut</i>	-243 455,27	-286 141,99	-264 284,61
<i>Työttömyysvakuutusmaksut</i>	-245 819,46	-344 668,42	-368 338,90
<i>Tapaturmamaksut</i>	-73 435,11	-145 714,77	-44 571,04
<i>Henkilösivukulut yhteensä</i>	-3 962 739,72	-4 604 305,43	-4 495 103,03
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-22 116 368,58	-23 598 739,59	-24 169 879,46
MUUT TOIMINTAKULUT	-10 524 639,38	-11 175 556,44	-12 382 238,91
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-32 641 007,96	-34 774 296,03	-36 552 118,37
TOIMINTAKATE	3 970 755,26	2 789 937,74	2 608 870,99
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT	-141 857,49	-115 153,19	-126 093,04
VUOSIKATE	3 828 897,77	2 674 784,55	2 482 777,95
<i>POISTOT JA ARVONALENTUMISET</i>	-2 552 636,45	-2 767 398,05	-2 931 657,62
<i>SATUNNAISET TUOTOT</i>	0,00	0,00	0,00
<i>SATUNNAISET KULUT</i>	0,00	0,00	0,00
TILIKAUDEN TULOS	1 276 261,32	-92 613,50	-448 879,67

Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma

Palkkakustannukset (taulukko 1) ovat nousseet 2022 tulleiden palkankorotusten myötä. Yleiskorotus palkkoihin on ollut 2% ja järjestelyerä 0,5%. Erilliskorvaukset eli vuorolisät (mm. ilta, sunnuntai, arkipyhä) ovat myös nousseet. Näitä korvauksia maksetaan esim. luonnonvara-aloilla ja kiinteistöhuollossa, missä vuorotyö on välttämätöntä ja työtä tehdään seitsemänä päivänä viikossa. Asiantuntijapalkkioissa on ollut suuri nousu. Näitä palkkioita maksetaan mm. luennoitsijoille, jotka eivät ole palvelussuhteessa Kpeduun. Sairausvakuutuskorvauksia on saatu edellistä vuotta enemmän. Tämä johtuu mm. koronan erityiskorvauksista, mikä oli vuoden 2022 loppuun saakka voimassa.

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista (kuva 1) on hiukan pienentynyt. Tämä johtuu osittain hintojen noususta. Ukrainan sodan alettua tiettyjen raaka-aineiden ja tuotteiden hinnat nousivat rajusti.

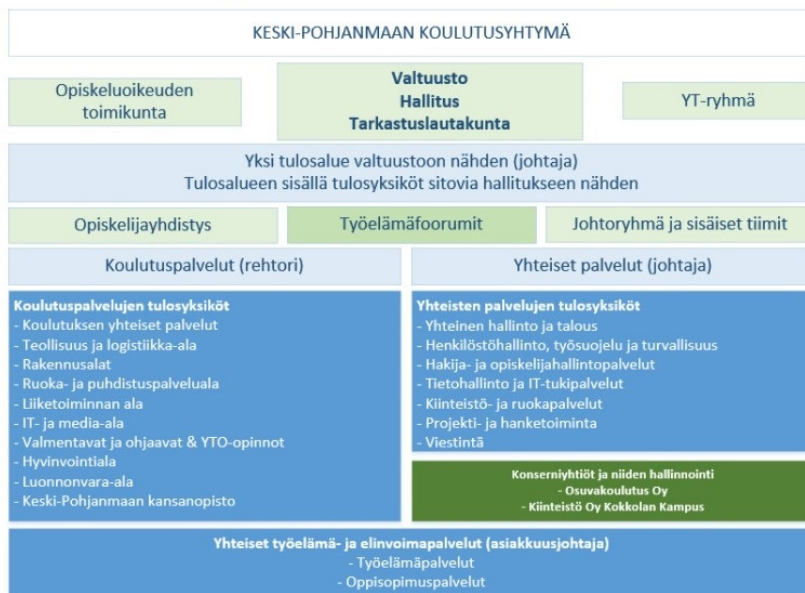


Kuvio 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2020-2022

4. Organisaatiomuutos

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaatorakenteesta päätettiin yhtymävaltuustossa kesäkuussa 2021 (kuva 1). Organisaatorakenteen uudistamisen strategisina tavoitteina oli lisätä joustavuutta työelämälle suunnattujen palveluiden suunnittelussa, markkinoinnissa sekä toteuttamisessa. Organisaatiouudistusta tuetaan tiedon johtamisella, tietojärjestelmien ja raportoinnin kehityksellä. Johtamisen ja organisaation uudistaminen selkeyttää tavoiteasetantaa talouden ja toiminnallisten tulosten suhteen.

Organisaatorakenne 1.1.2022



Kuva 1 Kpedun organisaatorakenne 1.1.2022 alkaen

5. Henkilöstövoimavarat

Tiedot henkilöstövoimavaroista perustuvat 31.12.2022 tietoihin.

Henkilötyövuosi (taulukko 2) tarkoittaa vuoden aikana tehtyjä työtunteja muunnettuna täyttä työaikaan tekevän henkilön työpanokseksi. Henkilötyövuosilaskelmaan sisältyvät vuosilomat ja palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat), mutta ei palkattomat poissaolot. Luvuissa ovat mukana myös sivutoiminen henkilöstö ja luottamushenkilöstö.

1.1.2022 tehdyn organisaatiomuutoksen vuoksi luvut eivät suoraan ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin. Organisaatiomuutoksessa opiskelija- ja hakijapalvelut ovat siirtyneet koulutuspalveluista yhteisiin palveluihin ja oppisopimus- ja työelämäpalvelut ovat siirtyneet omaksi palvelualueeksi, pois ammattiopiston luvuista.

Henkilötyövuodet	2019	2020	2021	2022
Koulutuspalvelut (aiemmin Ammattiopisto)	315	320	342	283
Yhteiset palvelut (aiemmin Konsernipalvelut)	101	93	86	114
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut (1.1.2022 alkaen)	-	-	-	16
Yhteensä	416	413	428	413

Taulukko 2 Henkilötyövuosien kehitys Kpedussa

Vuoden 2022 aikana Kpedussa työskenteli 460 työntekijää. 31.12.2022 henkilöstömäärä oli 438 (taulukko 3). Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 36 henkilöä. Lukuihin sisältyvät virka- ja perhevapailta oleva henkilöstö sekä projektityöntekijät ja sijaiset. Työelämä- ja elinvoimapalveluille ei ole vertailulukuja, koska ne ovat aiemmin sisältyneet ammattiopiston lukuihin.

Henkilöstömäärä Kpedussa 31.12.	2019	2020	2021	2022
Koulutuspalvelut (aiemmin Ammattiopisto)	329	329	356	299
Yhteiset palvelut (aiemmin Konsernipalvelut)	104	98	91	119
1.1.2022 lähtien Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut				20
Yhteensä	433	427	447	438

Taulukko 3 Henkilöstömäärä Kpedussa 31.12.2022

5.1 Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Suurin osa palvelussuhteista on vakinaisia (taulukko 4). Määräaikaisia palvelussuhteita solmitaan, jos tehtävä tai siihen kohdistuva rahoitus on määräaikainen.

Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 2022	Vakinainen	Määräaikainen
Koulutuspalvelut (aiemmin Ammattiopisto)	77,9%	22,1%
Yhteiset palvelut (aiemmin Konsernipalvelut)	93,3%	6,7%
1.1.2022 lähtien yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	60%	40%
Yhteensä (lkm)	356	82

Yhteensä (%)	81,3 %	18,7%
---------------------	---------------	--------------

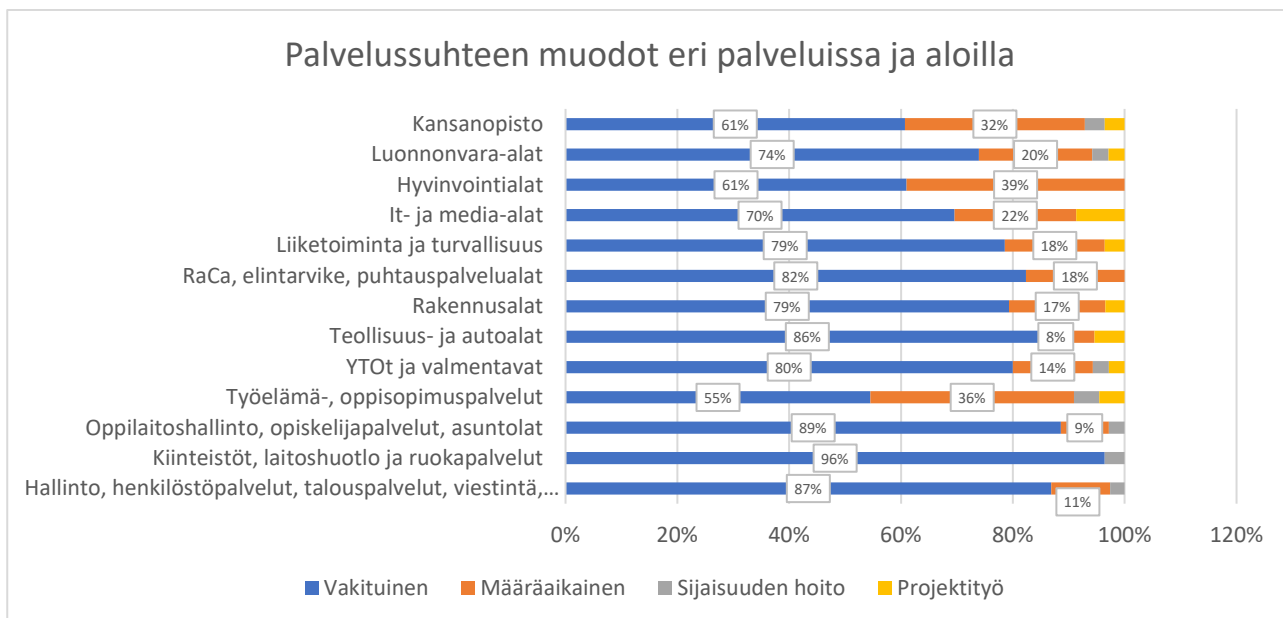
Taulukko 4 Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä Kpedussa

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (taulukko 5) on hieman kasvanut edellisestä vuodesta. Tässä taulukossa eivät ole mukana sijaisuudet ja projektihenkilöstö.

	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	54 %	53 %	82 %	81 %
Määräaikaiset	46 %	47 %	18 %	19 %

Taulukko 5 Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden kehitys Kpedussa

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee eri aloilla ja palveluissa (kuvio 2). Esim. kansanopisto on tyypillisesti ala, jossa määräaikaisia työntekijöitä on paljon toiminnan luonteen vuoksi; kansanopistokurssit ovat määräaikaisia. Toisaalta taas kiinteistöpalveluissa suurin osa työntekijöistä on vakinaisia.



Kuvio 2 Erilaiset palvelussuhteet eri palveluissa ja aloilla

5.2 Opetushenkilöstö ja muut työntekijät Kpedussa

Kpedussa henkilöstö jaetaan opetushenkilöstöön (OVTES) ja muuhun henkilöstöön (KVTES/TS/PAM) (taulukko 6). Opetushenkilöstö toimii opetuksessa tai sen esihenkilötehtävissä. Muu henkilöstö toimii opetuksen tukitehtävissä ja/tai hallinnossa.

	Opetushenkilöstö (OVTES)	Muu henkilöstö (KVTES/TS/PAM)
2021	225	202
2022	250	188

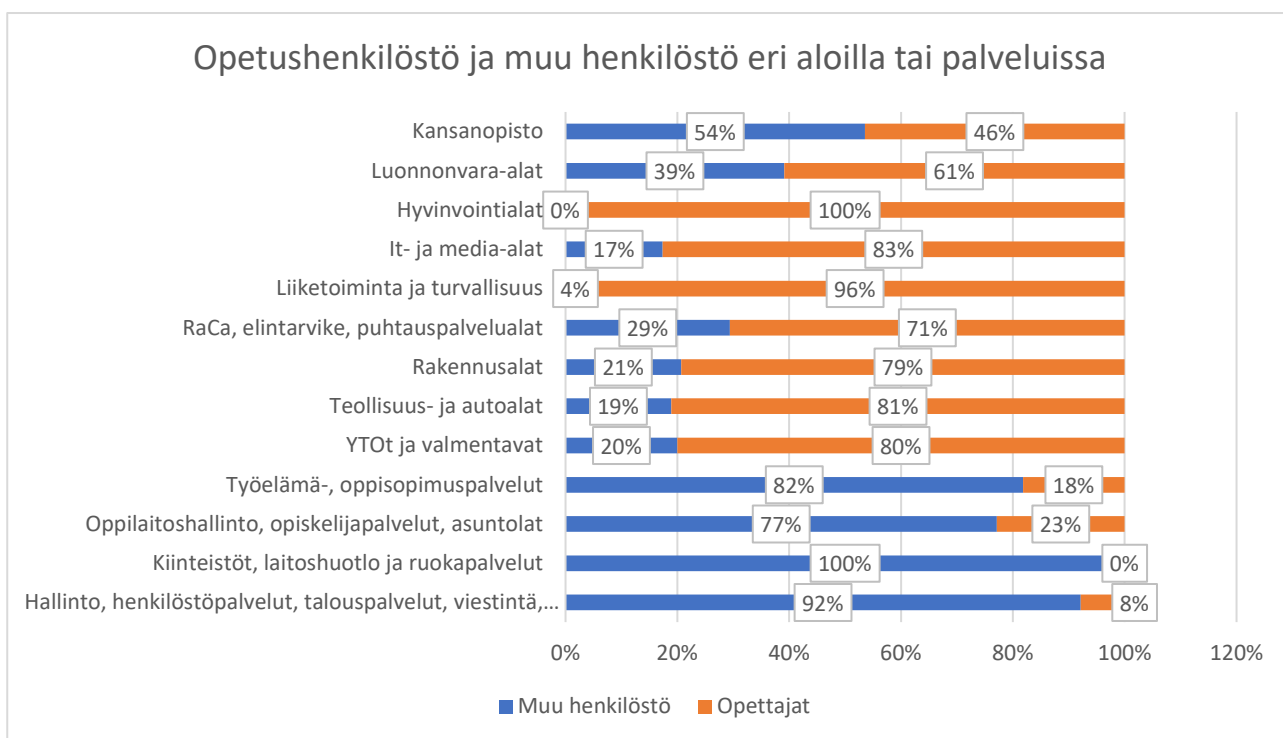
Taulukko 6 Henkilöstön jakautuminen opetushenkilöstöön ja muuhun henkilöstöön

Ammattinimikkeet muut työntekijät -ryhmässä ovat (taulukko 7):

Ammattinimike	kpl	Ammattinimike	kpl	Ammattinimike	kpl	Ammattinimike	kpl
Eläinlääkäri	2	Kehityspäällikkö	1	Ohjaava ammattihenkilö	10	Ravitsemistyöntekijä	8
Asiakkuusjohtaja	1	Keittäjä	1	Ohjaava erikoisammattimies	4	Ruokapalveluesimies	2
Asiakkuusvastaava	4	Kiinteistönhoitaja	5	Opettaja, kansanopisto	5	Siivoustyönohjaaja	1
Asuntolanhoitaja-ohjaaja	1	Kiinteistöpäällikkö	1	Opintoasiainpäällikkö	1	Suunnittelija	5
Asuntolanohjaaja	3	Kiinteistösihteeri	1	Opintosihteeri	8	Tallimestari	4
Eläintenhoitaja	6	Kirjanpitäjä	3	Opiskelijahuollon koordinaattori	1	Talonmies-huoltomies	1
Erikoisammattimies	2	Kokki, KVTES	7	Oppisopimuspäällikkö	1	Talusojohtaja	1
Hallintosihteeri	1	Kokki, PAM	3	Oppisopimussuunnittelija	5	Taloussihteeri	1
Hankesuunnittelija	1	Koulunkäynnin ohjaaja	7	Osaamispäällikkö	1	Tietohallintosihteeri	1
Hanketyöntekijä	9	Koulutusohjaaja	5	Palkkasihteeri	1	Toimistosihteeri	3
Henkilökohtainen avustaja	8	Koulutussihteeri	1	Palvelupäällikkö	1	Turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö	1
Henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikkö	1	Kv-suunnittelija	1	Palvelusihteeri	1	Työnjohtaja	1
Henkilöstösihteeri	3	Laitoshuoltaja	25	Pedagoginen ohjaaja	1	Uraohjaaja	1
Huoltopäällikkö	1	Laskentapäällikkö	1	Projektikoordinaattori	1	Vahtimestari	1
It-asiantuntija	2	Maataloustyönohjaaja	1	Projektipäällikkö	7	Varastonhoitaja	3
It-palvelupäällikkö	1	Mentori	1	Projektityöntekijä	7	Varastonhoitaja-Ohjaava ammattihenkilö	1
It-suunnittelija	5	Myyntiasistentti	1	Pääkirjanpitäjä	1	Vastaava karjanhoitaja	2
Johtaja	1	Myyntipäällikkö	1	Rahoitussihteeri	1	Vastaava vahtimestari	1
Karjanhoitaja	1	Ohjaaja	3	Ravintolapäällikkö	1	Viestintäsuunnittelija	3

Taulukko 7 Ammattinimikkeet muu henkilöstö -ryhmässä

Eri aloilla ja palveluissa opetushenkilöstön ja muun henkilöstön määrät vaihtelevat (kuvio 3). Kansanopistossa ja luonnonvara-aloilla tarvitaan paljon tukihenkilöstöä; esim. henkilökohtaisia avustajia, tallimestareita, eläintenhoitajia ja maataloustyöntekijöitä.



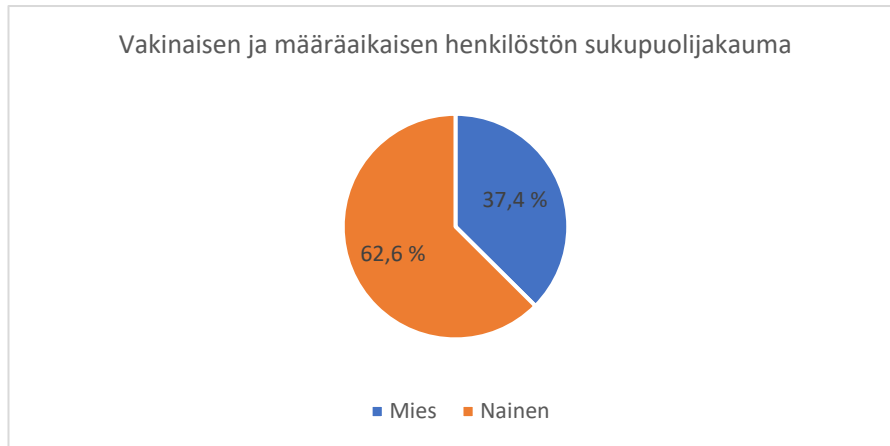
Kuvio 3 Opetus- ja muu henkilöstö aloittain

5.3 Sukupuoli- ja ikäjakauma Kpedussa

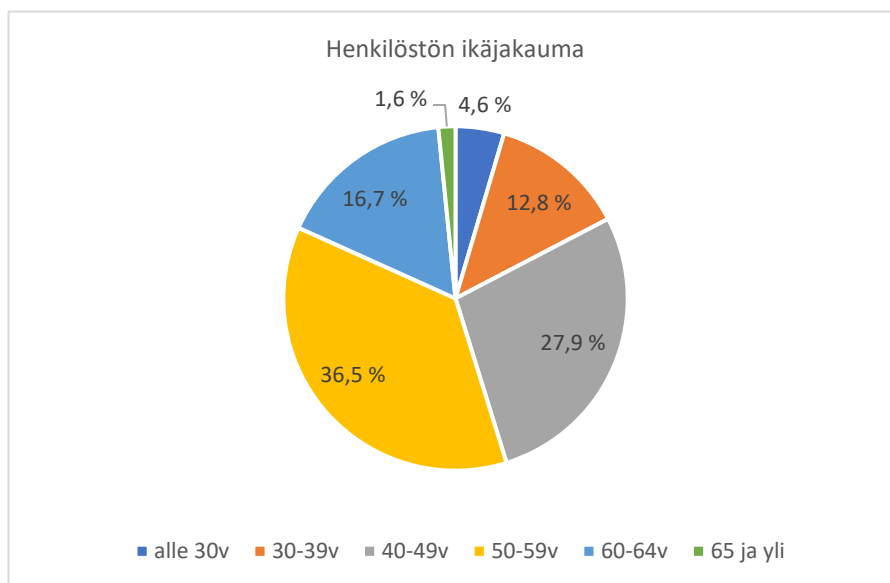
Kpedun vakituisesta ja määräaikaisesta henkilökunnasta eniten on 50-59 vuotiaita (kuvio 5, kuvio 6) ja naisia (kuvio 4). Kpedussa voidaan havaita selkeästi joitakin nais- tai miesvaltaisia aloja (kuvio 7). Henkilöstön keski-ikä on 49,3 vuotta (vakituisen henkilöstön 51 vuotta) (taulukko 8). Henkilöstön ikärakenne on kuitenkin monimuotoinen, mikä näkyy kuviosta ”Työntekijöiden keski-ikä ja ikäero nuorimman ja vanhimman työntekijän välillä eri aloilla/palveluissa” ikäerona nuorimman ja vanhimman työntekijän välillä (kuvio 8).

	Koko henkilöstön keski-ikä	Vakinaisen henkilöstön keski-ikä
2019	50,3	51,8
2020	50,1	51,8
2021	49	51
2022	49,3	51

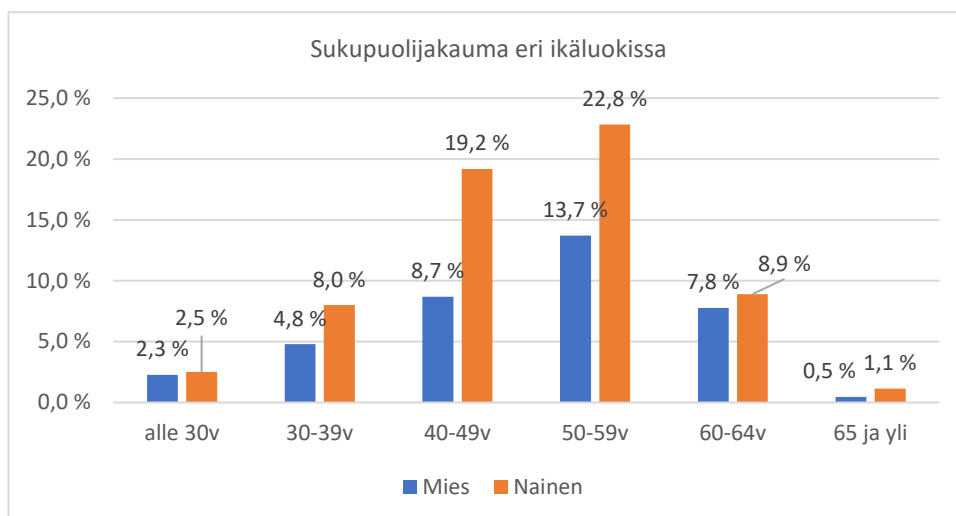
Taulukko 8 Kpedun henkilöstön keski-ikä



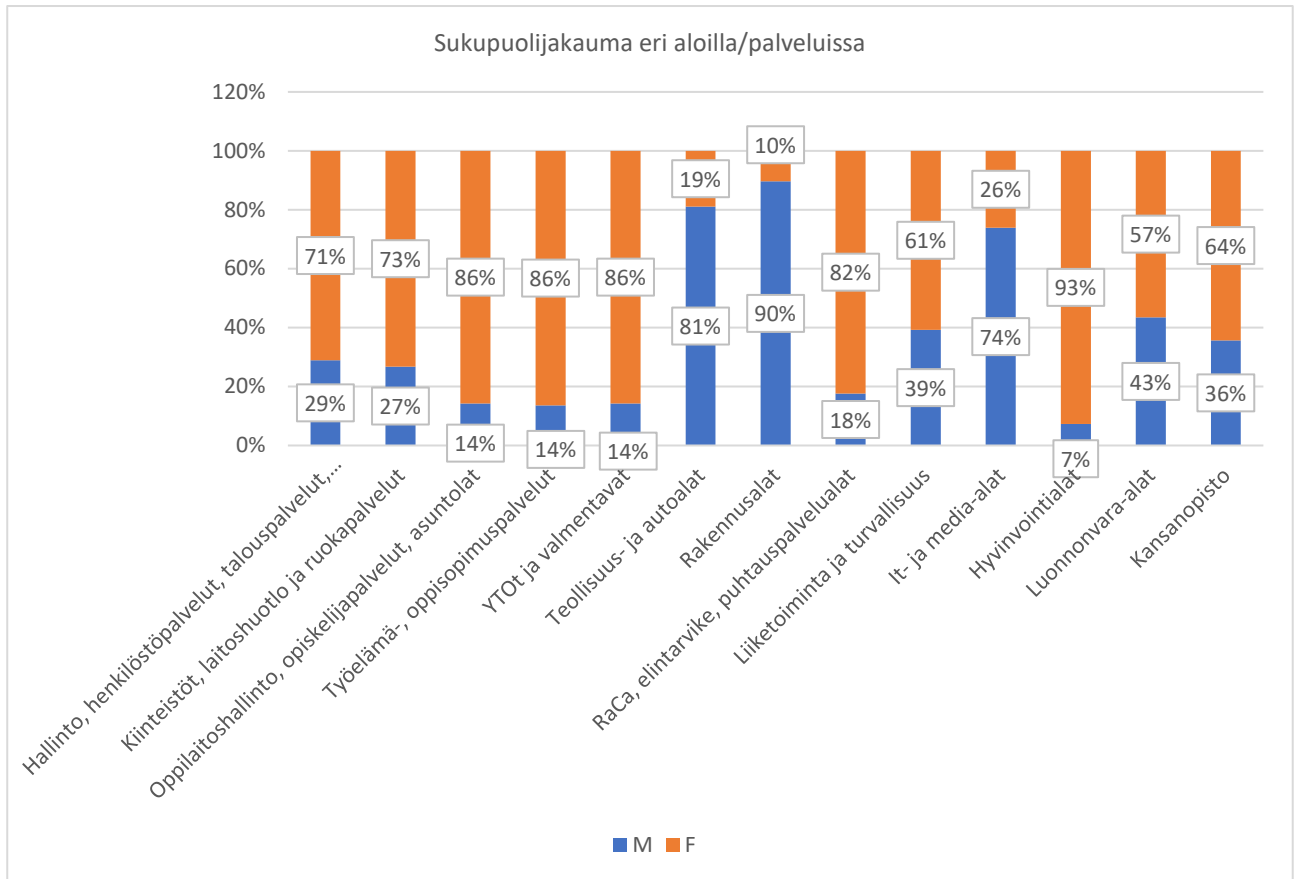
Kuvio 4 Henkilöstön sukupuolijakauma



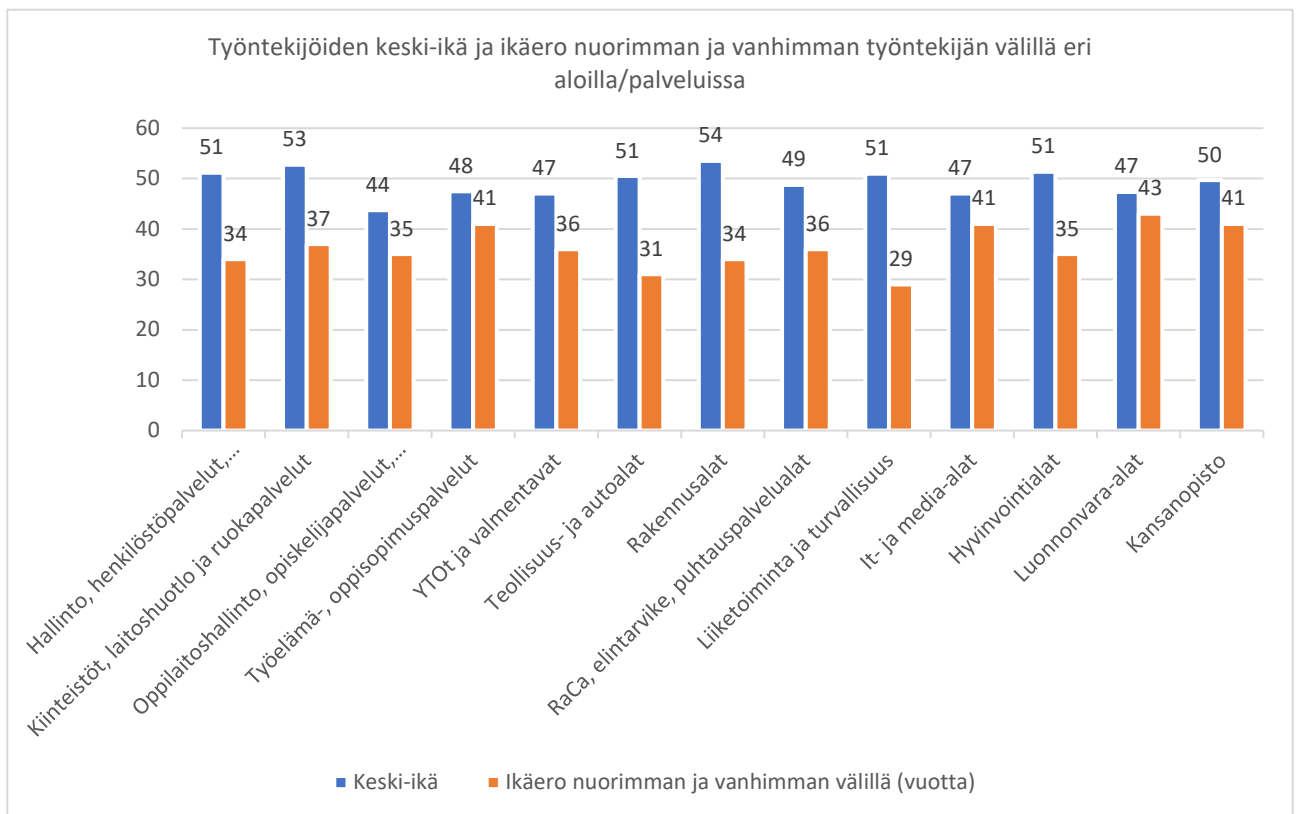
Kuvio 5 Koko henkilöstön ikäjakauma



Kuvio 6 Sukupuolijakauma eri ikäluokissa



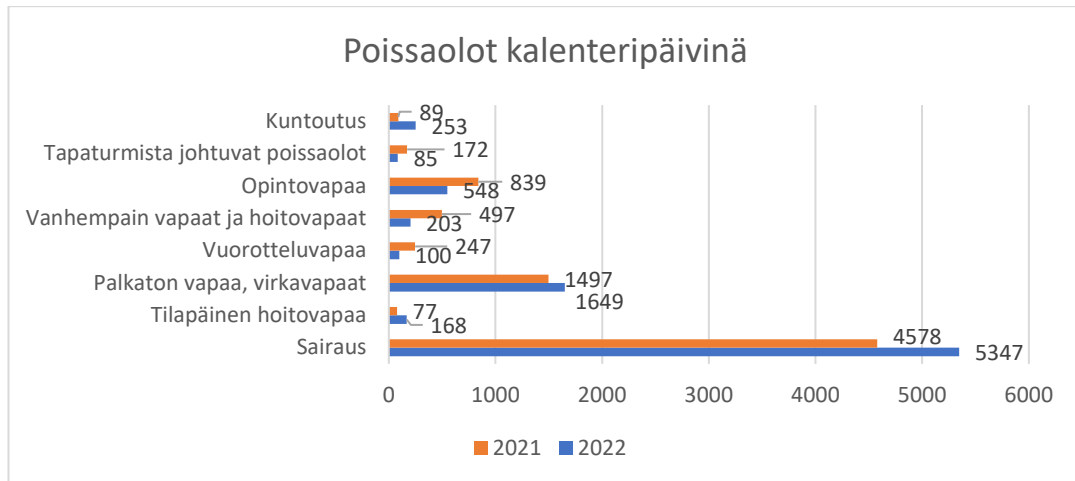
Kuvio 7 Sukupuolijakauma eri aloilla ja palveluissa



Kuvio 8 Työntekijän keski-ikä ja ikäerot eri aloilla ja palveluissa

5.4 Henkilöstön poissaolot

Palkattomien vapaiden ja sairauspoissaolojen määrät ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta. Perhevapaat ja tapaturmista aiheutuvat poissaolot ovat puolestaan vähentyneet. Suurin syy poissaoloille on sairaus ja yksi selitys tähän on korona (kuvio 9).



Kuvio 9 Poissaolot kalenteripäivinä 2021-2022

Sairauslomalla olleiden henkilöiden määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta, mutta sairauslomien kesto on lyhentynyt (taulukko 9, taulukko 10, taulukko 11).

Sairaus/kalenteripäivä	2019	2 020	2 021	2 022
Henkilöt, joilla sairauspoissaoloja	292	208	270	331
päiviä	6 591	4 767	5 412	5 347
päiviä/htv	15,8	11,5	12,6	13,6
päiviä/hlö (keskiarvo)	22,6	22,9	20,0	17,0

Taulukko 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
Henkilöt, joilla sairaspöissaoloja%	67 %	49 %	60 %	72 %
Ei sairaspöissaoloja lainkaan	32,6 %	51,3 %	39,6 %	28,0 %

Taulukko 10 Henkilöstö, joilla sairaspöissaoloja

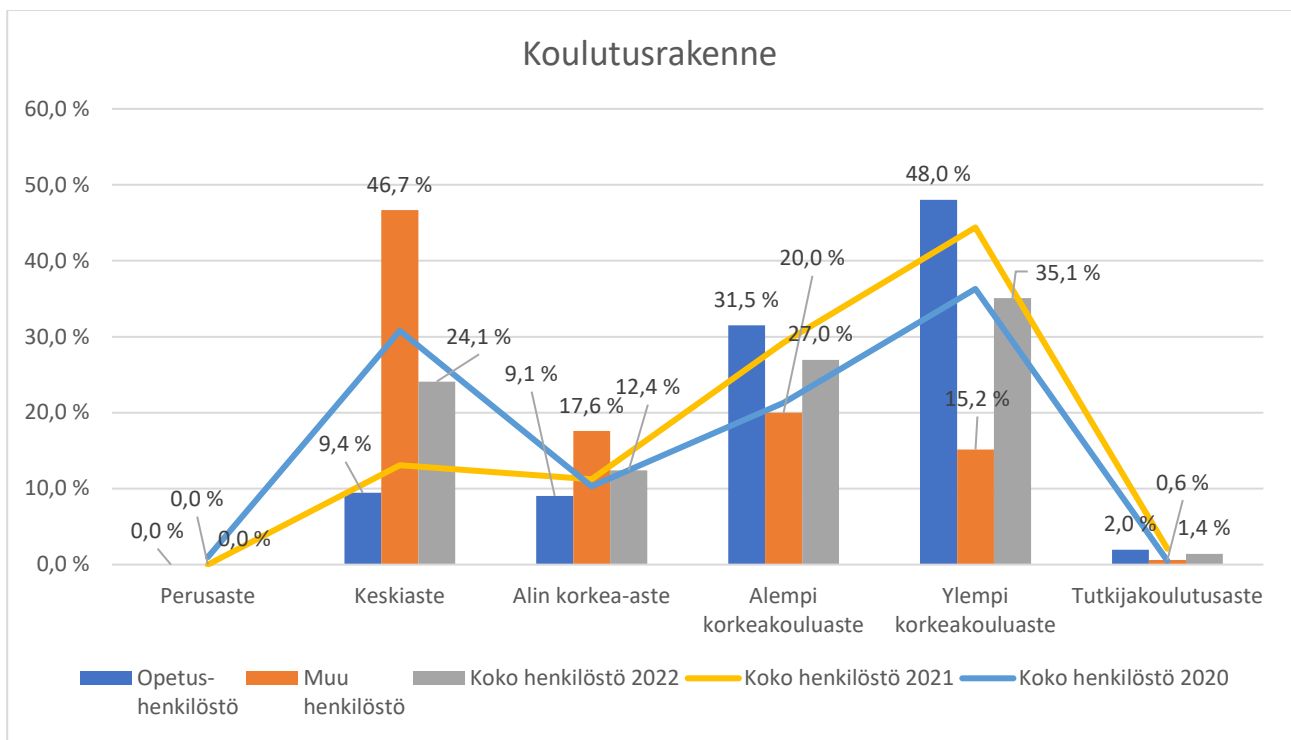
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Kalenteri-päiviä yht	1-5 kalenteripv	6-14 kalenteripv	15-29 kalenteripv	30-59 kpv	60-119 kpv	120-365 kpv	tapauksia yht
2020	4767	404	105	56	18	8	2	593
2021	5412	556	131	56	32	9	0	784
2022	5629	788	233	37	22	5	0	1085

Taulukko 11 Sairauspoissaolojen pituudet kalenteripäivinä

6. Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

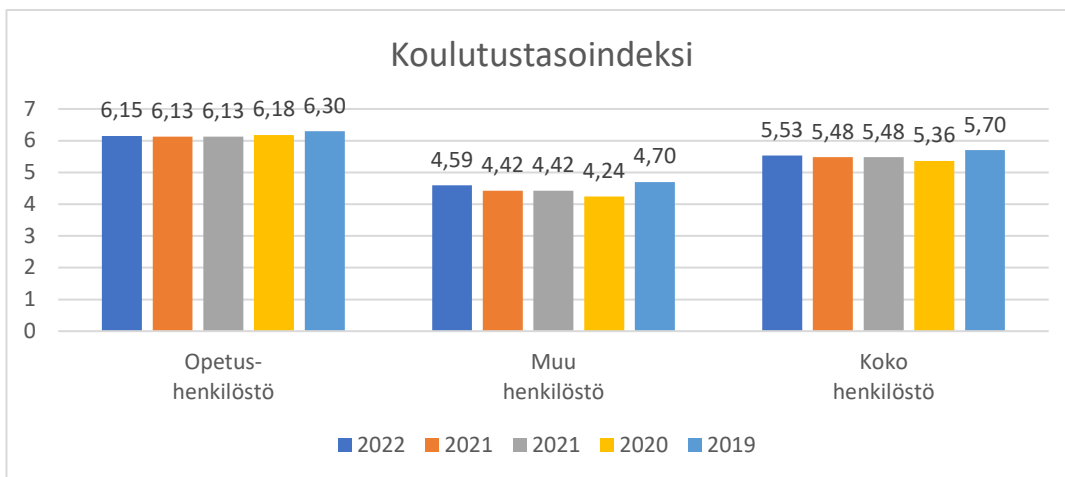
Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakennetta (kuvio 10) on alla kuvattu opetus- ja muun henkilökunnan osalta. Opetushenkilöstöstä on eniten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muusta henkilökunnasta eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.



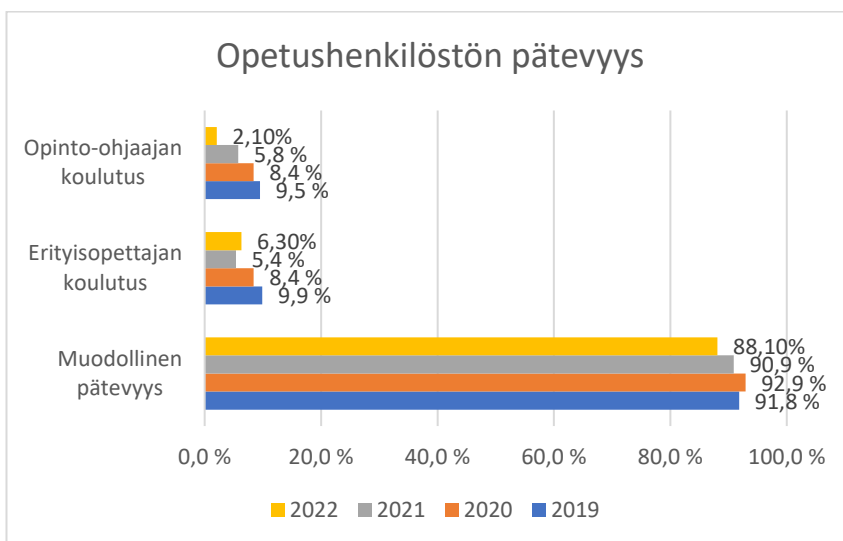
Kuvio 10 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksissä (kuvio 11) huomioidaan työntekijän korkein suoritettu tutkinto koulutusluokituksen mukaan: perusaste 2, keskiaste 3, (vanhan luokituksen 3 alempi keskiaste ja 4 ylempi keskiaste), alin korkea-aste 5, alempi korkeakouluaste 6, ylempi korkeakouluaste 7 ja tutkijakoulutusaste 8.



Kuvio 11 Koulutustasoindeksi

Muodollisella pätevydellä tarkoitetaan sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena pääsääntöisesti edellytetty soveltuva korkeakoulututkinto (kuvio 12). Koulutuksen suhteen poikkeuksena ovat alat, joissa ei ole korkeakoulututkintoa (esim. kondiittoriala) tai opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa.



Kuvio 12 Opetushenkilöstön pätevyys

Erityisopettajan opinnot 60 op on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2022 yhteensä 6,8 % opettajista. Opinto-ohjaajan opinnot on suorittanut 2,1 % opettajista. Nämä pätevydet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä esim. erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

Opettajien työelämäjaksoja ei ole ollut vuonna 2022 lainkaan.

Strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Keväällä 2021 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021–2022, joka päivitettiin olemaan voimassa vuoden 2022 loppuun.

Korona-aika on opettanut, että osaamista voi kehittää webinaareissa ja digitaalisia välineitä käyttäen – matkustaminen ei enää ole välttämätöntä. Erilaisten webinaarien ja digitaalisten koulutusten tarjonta onkin lisääntynyt huomattavasti. Myös Kpedun sisäisistä koulutuksista osa on ollut tarjolla paikkariippumattomasti sähköisten välineiden kautta.

Osaamisen kehittämistä on tapahtunut mm. erilaisten hankkeiden ja työpajojen kautta. Osallistumme aktiivisesti erilaisten hankehakujen verkostoihin ja pyrimme hyödyntämään hankkeiden tuomia mahdollisuuksia henkilöstön koulutuksissa. Opetus- ja kulttuuriministeriöltä ammatillisen koulutuksen uudistustoimeenpanoon saatua strategiarahoitusta käytettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen.

Vertaansa vailla-hankkeessa pilotoitiin johtamisosaamisen arviointia. Esihenkilöt olivat 2021 tehneet osaamisensa itsearviointin ja 2022 saman uudestaan.

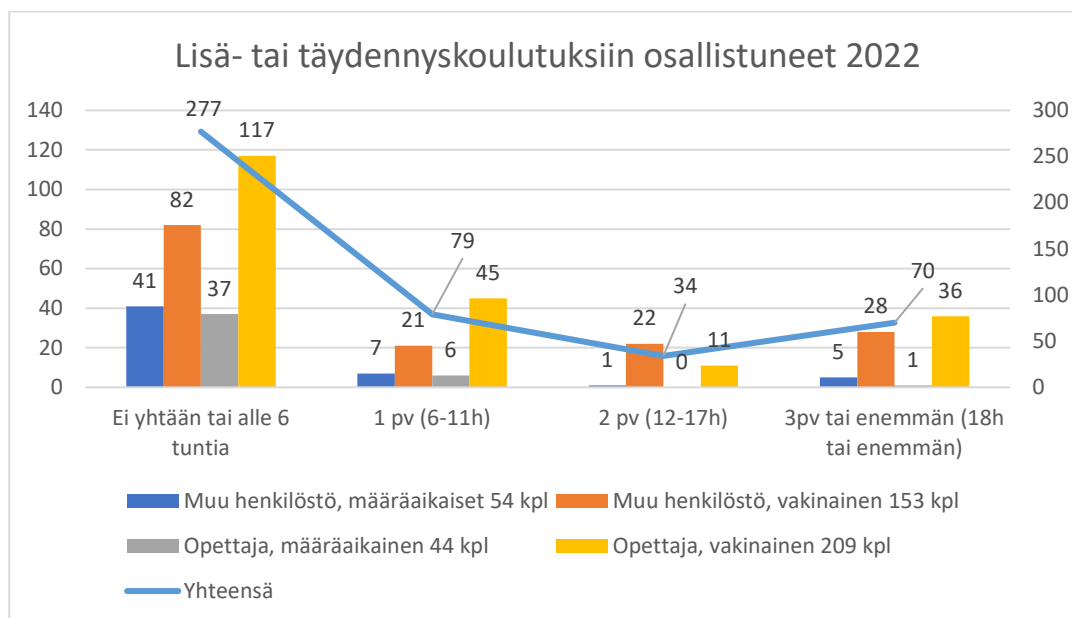
Toimialoilla on toteutettu edellisten vuosien tavoin KOSKI-kävelyjä kansallisiin tietovarantoihin liittyvien tiedonsiirtojen osalta. KOSKI-kävely antaa opetushenkilöstölle ymmärrystä tiedon laadun ja yhteen toimivuuden merkityksestä opintohallintojärjestelmästä Koskeen, eHOKSiin ja Arvoon siirtyvien tietojen osalta. KOSKI-kävelyjä toteutetaan säännöllisesti aloittain. Tavoitteena on, että opettajat osaavat kirjata opiskelijan HOKS:n tiedot oikein ja ymmärtävät tietojen oikeellisuuden merkityksen.

HOKS tarkoittaa henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, joka tehdään jokaiselle opiskelijalle opintojen alkaessa. Opintojen alussa vastuunohjaaja käy opiskelijan kanssa HOKS-keskustelun, jossa mm. tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempaa osaamista, suunnitellaan opiskelijan opiskelijapolkua, tutkinnon toteuttamista ja urasuunnitelmia. HOKSia myös päivitetään opintojen aikana säännöllisesti.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä on osallistunut myös Ehyt ry:n ehkäisevän päihdetyön koulutukseen sekä vahvuusperusteisen pedagogiikan koulutukseen.

Vuoden 2022 aikana on järjestetty kaikille yhteisiä koulutustilaisuuksia; henkilöstön kehittämispäiviä ja Kpeduinfoja. Lisäksi esihenkilöille on järjestetty esihenkilökoulutusta, osa henkilöstöstä on suorittanut ensiapu-, työturvallisuus-, työhyvinvointi- tai muun korttikoulutuksen, alakohtaisesti on järjestetty alaan liittyviä koulutustilaisuuksia tai muita alakohtaisia koulutuksia. Tunnin mittaisia Kpeduinfoja on järjestetty 7 kertaa ja ne ovat tavoittaneet keskimäärin 176 osallistujaa. Tämä luku on pienempi, kuin todelliset osallistujat, koska moni on osallistunut tilaisuuteen yhteisellä tietokoneella ja yhteydellä. Tilastoissa näkyy kuitenkin vain se henkilö, jonka tunnuksilla yhteys on otettu. Tämän vuoksi myös muut koulutustilastot näyttävät

todellista pienemmiltä. Toinen tilastoja vääristävä seikka on se, että koulutusten merkitseminen henkilöstötietojärjestelmään on jokaisen työntekijän omalla vastuulla – moni työntekijä ei jostain syystä ole omia koulutuksiaan järjestelmään merkinnyt. Henkilöstöjärjestelmän mukaan 100 henkilöä ei olisi osallistunut koulutuksiin lainkaan (kuviot 13). Tilastoihin ei ole laskettu mukaan omaehtoista lisäkoulutusta (tutkintoja tms.), vaan ainoastaan sellaiset lisäkoulutukset, joista on mahdollista hakea koulutuskorvausta.



Kuvio 13 Lisä- ja täydennyskoulutuksiin osallistuneet 2022

Wihtorissa olevan ohjeen mukaan tavoitteena on, että esimies käy vuosittain onnistumiskeskustelun jokaisen kanssa joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Yksilöonnistumiskeskusteluja oman henkilöstönsä kanssa on käynyt 11 esihenkilöä (lomake valmis ja hyväksytty Unit4-järjestelmässä). Keskusteluja on käyty yhteensä 165 kpl. Järjestelmässä keskeneräisiä onnistumiskeskusteluja on 50 kpl – näissä lomakkeissa joko työntekijä ei ole täydentänyt lomaketta loppuun tai esihenkilö ei ole hyväksynyt sitä. Koska vakinaista henkilöstöä Kpedussa on ollut 356 kpl, tarkoittaa se, että 60% vakinaisesta henkilöstöstä on käynyt yksilöllisen onnistumiskeskustelun esihenkilönsä kanssa. Tiimionnistumiskeskusteluja on käyty 16 kpl. Onnistumiskeskusteluja on mahdollisesti käyty enemmänkin, mutta niitä ei ole dokumentoitu järjestelmään.

7. Kansainvälisyys

Kpedu on erittäin aktiivinen toimija kansainvälisyyden saralla (taulukko 12). Tärkeintä ja näkyvintä kv-toimintaa ovat henkilöstön ja opiskelijoiden ulkomaan jaksot, niin lähtevät kuin saapuvat. Vuosi 2022 osoittautua kansainvälisyyden ja erityisesti ulkomaan jaksojen osalta todella onnistuneeksi! Vuoden aikana ehti toteutua hieno määrä liikkuvuuksia; 74 opiskelijoiden ja huikeat 80 henkilöstön jaksoa. Henkilöstön jaksot olivat pääsääntöisesti lyhyitä kokousmatkoja tai noin viikon pituisia seminaari-, tai

verkostoitumismatkoja. Myös parin viikon työelämäjaksoja hyödynnettiin. Kohdemaina henkilöstön jaksoissa olivat mm. Espanja, Saksa, Ranska, Irlanti ja Slovenia. Opiskelijaliikkuvuudet kohdentuivat eri puolille Eurooppaa. Sekä henkilöstö että opiskelijat toteuttivat myös ns. globaaleja jaksoja, Euroopan ulkopuolelle; kohdemaina USA, Australia ja Kamerun. Vastaanotimme Kpedulle ja alueellemme suuren määrän henkilöstön edustajia (91) ja opiskelijoita (114).

	2020	2021	2022
Jaksoja	24	11	80
Päiviä	114	49	370

Taulukko 12 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2020-2022

Vuosi 2022 oli Kpedulle kansainvälisesti erittäin toiminnallinen. Fyysiset liikkuvuudet ulkomaille toteutuivat lähes pandemia-aikaa edeltävän tason mukaisesti. Tämän lisäksi erilaiset virtuaaliset yhteistyöt jatkuivat ja kotikansainvälisyyttä toteutettiin monin eri tavoin.

Opiskelijan kansainvälisyyspolkuun kuului ulkomaan jakson mahdollisuuden lisäksi mm. kansainvälisyys-tutorkurssi ja tutkinnonosa; kansainvälisessä työympäristössä toimiminen. Opiskelijat tekevät ulkomaan jaksonsa yleensä työskennellen yrityksissä tai opiskellen oppilaitoksissa.

Henkilöstön edustajat matkaavat ulkomaille eri tarkoituksin; tarkastetaan uusi kumppanuus, syvennetään olemassa olevaa tai suunnitellaan uutta kehittämishanketta. On myös paljon kokous- ja seminaarimatkoja, joiden tarkoituksena on ylläpitää verkostoja, toteuttaa hankkeiden toimintoja, hakea uusia ideoita ja kehittää omaa toimintaa yhdessä kv-kumppaneiden kanssa. Opettajilla on tarpeen mukaan mahdollisuus myös saatella opiskelijoitamme ulkomaille.

Kpedu on mukana useassa Erasmus+ KA2 - kehittämishankkeessa. Niissä ulkomaan jaksot ovat osa projektia, mutta pääpaino on kansainvälisen verkoston yhteisessä kehittämistyössä. Hankkeissa matkustetaan verkoston kokouksiin sekä LTT – learning, teaching & training – jaksoille. Tällä hetkellä Kpedun kehittämishankkeissa teemoina ovat mm. tiettyjen alojen kansainvälisyysasteen kasvattaminen, e-opetuksen kehittäminen, kestävä kehitys opetuksessa ja opiskelijoiden soft skills:en parantaminen. SAAM-hanke on suoraan Euroopan komission rahoittama hanke. Hankkeella avataan ja tiivistetään yhteistyötä Euroopan ja Afrikan maiden välille. Kpedulla on myös European Solidary Corps – ohjelman laatumerkki ja osallistuimme sen myötä hankkeeseen, jonka puitteissa vastaanotimme ranskalaisen vapaaehtoistyöntekijän yhdeksi lukuvuodeksi. Hankekumppaneita Kpedulla on ympäri Eurooppaa, sekä enenemässä määrin myös Euroopan ulkopuolella.

Kpedu on haluttu kumppani ja se näkyi vuonna 2022 erityisesti saapuvien vieraiden lukumäärässä. Kpedulla kävi ennätysmäärä vierailijoita, esim. hankekokouksissa, harjoittelujaksoilla tai ihan vain tutustumassa toimintaamme ja ideoimassa uusia

yhteistyöhankkeita. Vieraita kävi mm. Espanjasta, Ranskasta, Saksasta, Italiasta, Belgiasta, Virosta, USA:sta ja useasta Afrikan maasta.

Kpedussa on yksi päätoiminen kv-suunnittelija, joka koordinoi kansainvälistä toimintaa. KV-tiimiin kuuluu hänen lisäksi kolme eri alojen opettajaa, jotka järjestävät opiskelijaliikkuvuusjaksoja. Tiimissä on mukana myös toimialapäällikkö, kieltenopettaja sekä johdon sihteeri. KV-tiimi yhdessä vastaa liikkuvuushankkeiden toteutuksesta. Jäsenet osallistuivat aktiivisesti erilaisten verkostojen kokouksiin, teematiimeihin ja työryhmiin. Verkostojen avulla varmistetaan sujuva yhteistyö ja laadukas kv-toiminta. Keväällä valmistui kansainvälisyyden vuosiraportti 2021, jossa esitellään mm. liikkuvuuden luvut ja avataan hieman syvemmin Kpedun kv-toimintaa.

Kpedulla on pitkä historia kansainvälisenä toimijana. Hyödynnämme laajasti kansainvälisyyden mahdollisuuksia ja tästä hyötyvät niin opiskelijat, henkilöstö kuin työelämäkumppanitkin. Hankerahoitusta mm. ulkomaan jaksoille on hyvin käytettävissä ja yhteistyökumppaneita löytyy niin eri puolilta Eurooppaa kuin globaalillakin tasolla.

8. Rekrytointi ja päättyneet palvelussuhteet

Koulutusyhtymällä on käytössä Kuntarekry.fi -järjestelmä. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekrytointiprosessit hoidetaan työpaikkailmoituksen laatimisesta, työpaikan ilmoittamisesta, hakulomakkeesta ja valintaesityksen tekemisestä sekä valinnoista tiedottamiseen asti Kuntarekryn kautta. Kuntarekryn myötä rekrytointi on tehostunut ja yhdenmukaistunut sekä kustannustehokkaasti vähentänyt käsin tehtävää työtä (kuviot 14).

Vuoden 2022 aikana toteutettiin Kuntarekryn kautta 58 rekrytointia, joista neljä oli sisäisiä hakuja. Pääsääntöisesti rekrytoinneissa on onnistuttu ja työntekijät ovat löytyneet, mutta joillakin opetusaloilla alkaa olla rekrytointihaasteita.

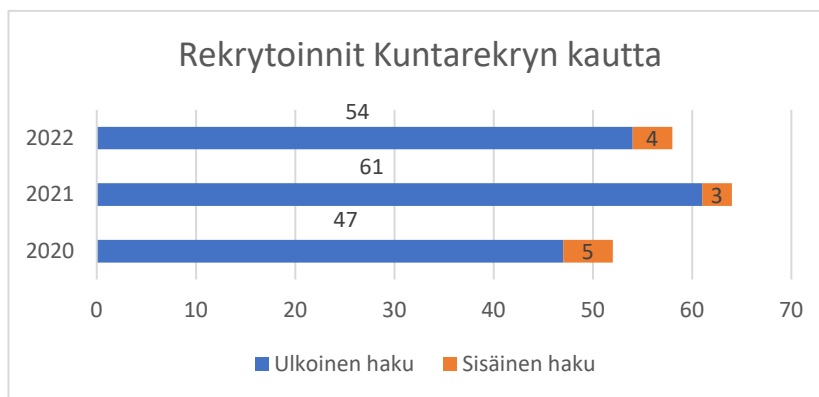
Loppuvuodesta 2021 otimme käyttöön avoimen haun Kpedun osaajapankkiin, jolla haemme opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita. Toimialapäälliköt ovat pitäneet osaajapankkia hyvänä asiana. Osaajapankista on rekrytoitu henkilöitä mm. lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Vuoden 2022 aikana osaajapankkiin tuli n. 160 hakemusta, joista kerran viikossa toimitettiin toimialapäälliköille raportti.

Unit4-järjestelmän mukaan palvelussuhteita alkoi vuonna 2022 1058 kappaletta (taulukko 13). Tässä luvussa ovat mukana määräaikaiset palvelussuhteet, luennoitsijat, harjoittelijat, projektityöt, sijaisuudet, tilapäiset virat, ammattinimikkeiden muutokset, siirtyminen Kpedun sisällä toiseen tehtävään ja määräaikaisen tehtävän vakinaistaminen. Alkaneet palvelussuhteet koskivat kaikkiaan 843 henkilöä eli yhdellä henkilöllä saattoi olla useampia alkaneita palvelussuhteita.

	Palvelussuhteen pienin kesto kalenteripäivinä	Palvelussuhteen suurin kesto kalenteripäivinä	Palvelussuhteen keston keskiarvo kalenteripäivinä
Yhteensä			

Määräaikainen virka tai työsuhde	487 (339 hlöä)	1	1004	93
Oppilas, harjoittelija	18 (18 hlöä)	14	153	29
Projektityö	10 (4 hlöä)	58	973	380
Sijaisuuden hoito	82 (32 hlöä)	1	549	51
Tilapäisen viran hoito	1	427		
Vakinainen, pysyvä toistaiseksi otettu	460 (449 hlöä)			

Taulukko 13 Alkaneet palvelussuhteet Kpedussa vuonna 2022



Kuvio 14 Rekrytointien määrä Kuntarekryn kautta vuosina 2020-2022

Uutta henkilöstöä on rekrytoitu, mutta palvelussuhteita on myös päättynyt – osa eläköitymiseen, osa työntekijän irtisanoutumiseen. Henkilöstöä on myös siirtynyt Kpedun sisällä toisiin tehtäviin. Vuoden 2023 aikana kehitetään lähtökysely palvelussuhteen päättävälle, jossa kartoitetaan lähdön syitä.

Eläköityminen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
kpl	12	11	15	21	9	13	12	18	21	13	14	13

Taulukko 14 Eläköityneiden määrä vuosina 2011-2022

Kpedusta on eläköitynyt 13 henkilöä vuoden 2022 aikana. Irtisanoutumiseen päättäneitä palvelussuhteita on vuonna 2022 ollut 12 kpl.

9. Työsuhde-edut ja työhyvinvointi

Työhyvinvointiin kirjattuja kustannuksia oli vuodelta 2022 yhteensä 77 450€. Tämä sisältää mm. ePassin, työsuhdepyörän, Kpedun yhteiset tapahtumat (esim. pikkujoulut), alakohtaiset TYHY-päivät, merkkipäivälahjat, kunniamerkit jne.

Kpedun henkilöstöllä on käytössä työsuhdepyörä. Pyöräetu on luontoisetu, joka on osana henkilön kokonaispalkkaa, eli henkilölle maksettava rahapalkka alenee edun verotusarvon verran (100 €/kk vuonna 2021). Etuisuus on vakituiselle henkilöstölle (ei aloitusta palkattomien virkavapaiden/työvapaiden aikana), koska pyörän ”maksuaika” on 2 vuotta. Palveluntarjoajaksi Kpedu on valinnut Etufillarin. Työnantajalle

kustannukset edusta ovat 12€/kk/polukupyörä. Vuonna 2022 edun käyttäjiä Kpedussa oli 59 kpl (2021 8 kpl).

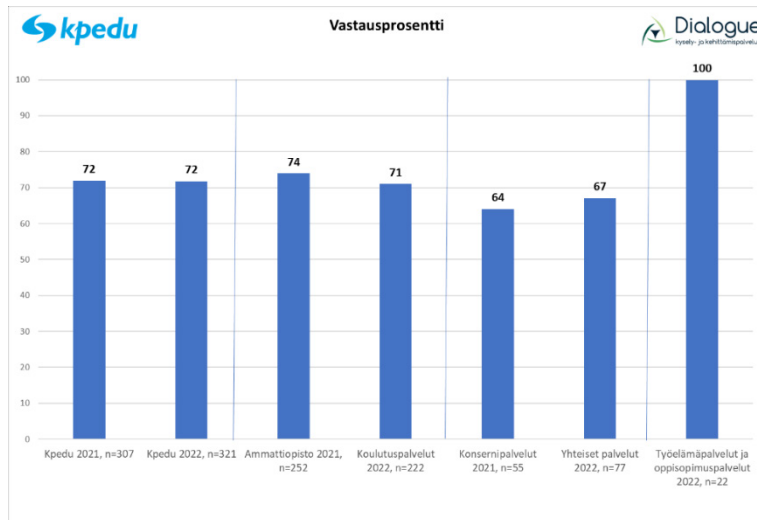
Työntekijöillä oli mahdollisuus saada 80 € (ei omavastuuta) arvoisesti ePassiFlex - etuus liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Hyvinvointietua saattoi käyttää erilaisiin hyvinvointi- ja terveystarkastuspakettiin tai hammaslääkärillä käyntiin. Työterveyshuollon läheteellä etu oli käytettävissä myös esimerkiksi fysioterapian ja osteopatian maksamiseen. Tämä henkilöstöetu myönnettiin kaikille vähintään viiden kuukauden päätoimiseen palvelussuhteeseen tuleville. Mikäli palvelussuhde jakaantui kahdelle vuodelle (yhteensä 5kk), etuus myönnettiin sille vuodelle, jossa palvelussuhteen kesto on pidempi. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ollut oikeutta ePassiFlex -etuun. Näitä ovat hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja muu palkaton työloma. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan sekä sairausloman aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan ePassi-etuuden. Vuonna 2022 ePassiFlex-etuun oli oikeutettuna 446 henkilöä, joista etuutta käytti 392 henkilöä (85,05%). Etuun varatusta summasta (35680€) käytettiin 87,89% (30344,95€). Viisi suosituinta käyttökohdetta olivat Ab Bio Indola Oy, Oy NetTicket Finland Ab, Kokkolan kaupunginteatteri, Tiketti Oy ja R-kioski.

Edellä mainittujen etuuksien lisäksi Kpedu tarjosi henkilöstölleen aamu- ja iltapäiväkahvit yhteisissä ravintoloissa, sekä jouluaterian ja joulupuuron. 2022 muita hyvinvointitempauksia olivat kehujen ja kiitosten viikko sekä ystävänpäivätarjoilut, aikuisliikunnan pilottiryhmä, pyöräilykampanja sekä kaikille yhteinen pikkujoulu.

Kpedun alat tai palvelut voivat vuosittain käyttää yhden (tai kaksi puolikasta) TYHY-päivän vuodessa. TYHY-päivän tarkoituksena on hetkeksi irtautua työstä ja virkistäytyä oman lähityöyhteisön kanssa.

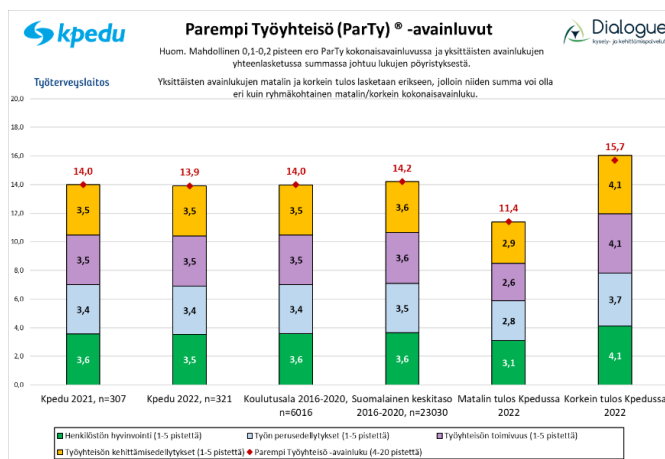
10. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselynä käytettiin edellisen vuoden tavoin Parempi työyhteisö (ParTy)-kyselyä. Kyselyn toteutti Dialogue kysely- ja kehittämispalvelut. Kyselyn pääteemoina olivat työyhteisön kehittämisedellytykset, työyhteisön toimivuus, työn perusedellytykset, henkilöstön hyvinvointi sekä Kpedun lisäteemoina työyhteisötaidot, henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja Kpedun strategia. Edellisen vuoden tavoin kyselyn vastausprosentti oli 72 (kuvio 15).

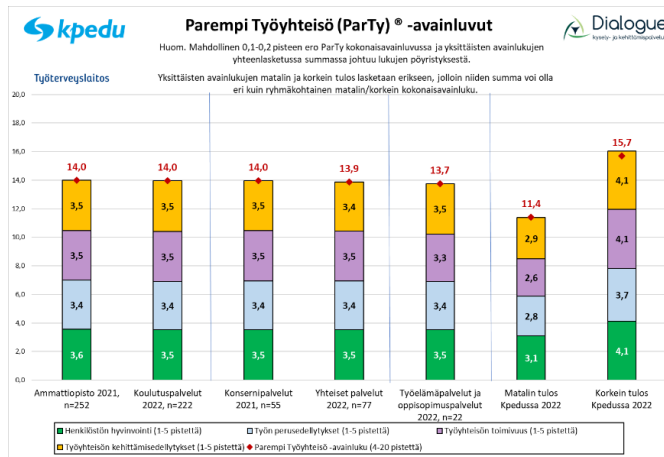


Kuvio 15 ParTy-kyselyn vastausprosentti

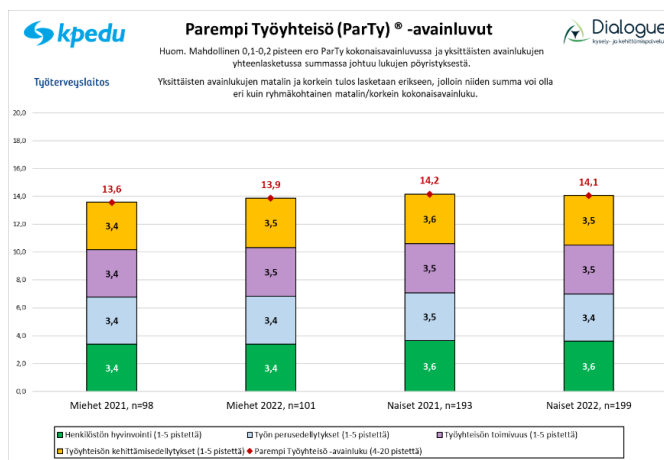
Koko Kpedun tasolla avainluvuissa ei ole tapahtunut suurta muutosta (kuvio 16). Työhyvinvoinnin kokemukset olivat aavistuksen pienemmät, mutta tämä saattaa osaltaan johtua myös desimaalien pyöristyksestä. Myöskään palvelualueittain (kuvio 17) ei vastauksissa ollut suuria eroja. Naiset kokivat työhyvinvoinnin hiukan paremmaksi, kuin miehet (kuvio 18). Vastaajan iän mukaan jaoteltuina (kuviot 19, 20) eroja vastauksissa löytyi jonkin verran; alle 40-vuotiaat työntekijät kokivat työolot ja työhyvinvoinnin parhaimmaksi – tosin kaikista nuorimmilla (alle 30-vuotiaat) vastaukset eivät olleet ihan yhtä positiivisia. Palvelussuhteen (määräaikainen/vakinainen) mukaan jaoteltuna määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevät olivat positiivisempia, kuin vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevät (kuvio 21). Kokonaisuutena tulokset eivät ole juurikaan muuttuneet edellisestä vuodesta (kuvio 22). Tämä johtuu osittain siitä, että edellisen vuoden käsittelystä nousseet kehittämistoimet ovat vielä kesken. Vastausten mukaan työpaikkakiusaamista esiintyy jonkin verran ja vain 42% kiusaamista kokeneista tunsii, että tilanne parantui puheeksioton jälkeen (kuviot 23, 24).



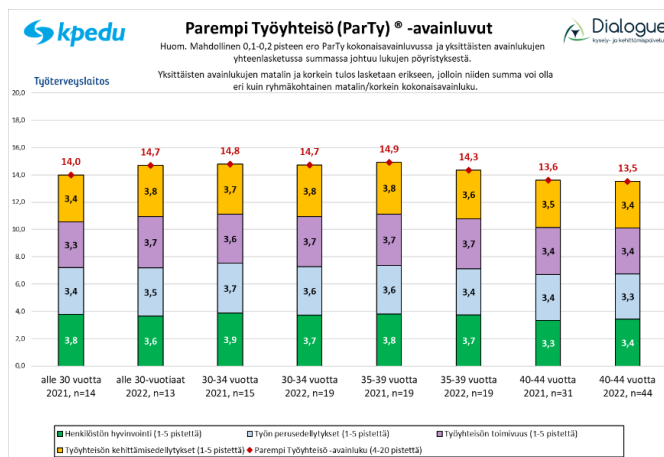
Kuvio 16 ParTy-avainluvut koko Kpedun osalta



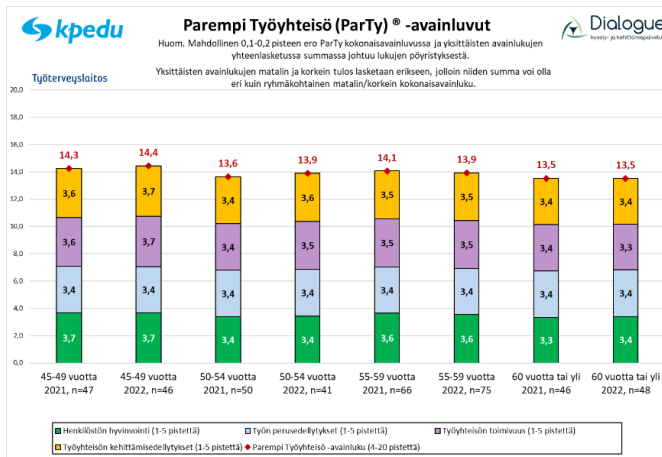
Kuvio 17 ParTy-avainluvut palvelualueittain



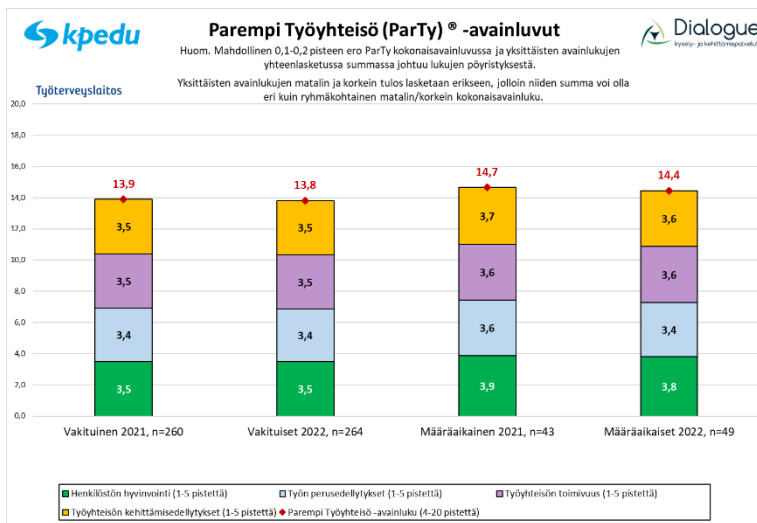
Kuvio 18 ParTy-avainluvut sukupuolen mukaan



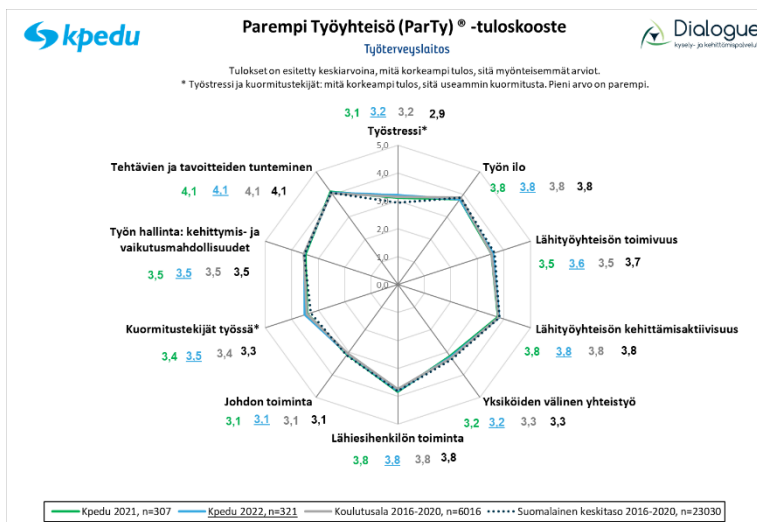
Kuvio 19 ParTy-avainluvut alle 44-vuotiailla



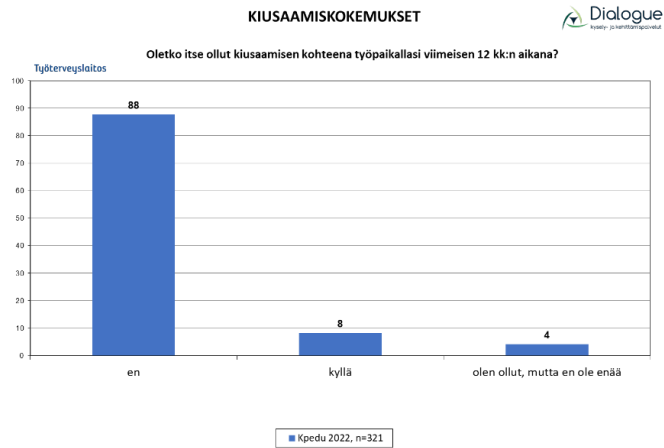
Kuvio 20 ParTy-avainluvut yli 44-vuotiailla



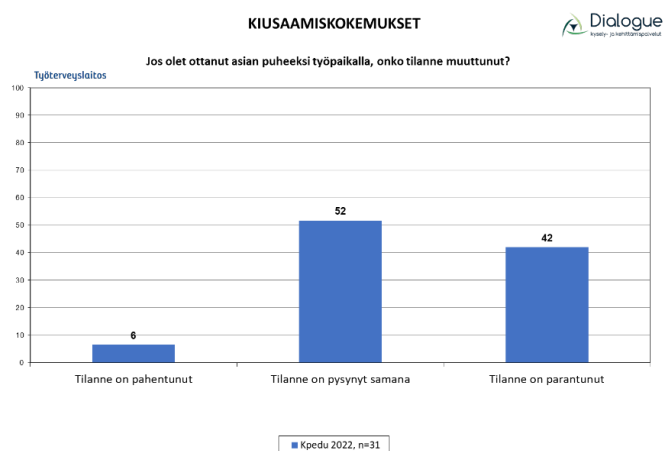
Kuvio 21 ParTy-avainluvut palvelussuhteen mukaisesti



Kuvio 22 ParTy-tuloskooste aihealueittain



Kuvio 23 Kiusaamiskokemukset vuonna 2022



Kuvio 24 Kiusaamiskokemusten käsittelyn seuraukset vuonna 2022

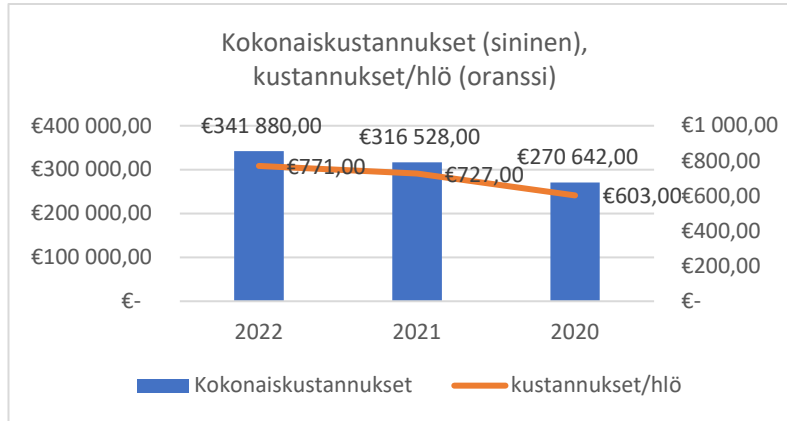
II. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Yhtiöt oy. Lakisääteisten palvelujen lisäksi henkilöstölle tarjotaan työterveyshuollossa sairaanhoitopalveluja. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitetään ja selkeytetään vuoden 2023 aikana.

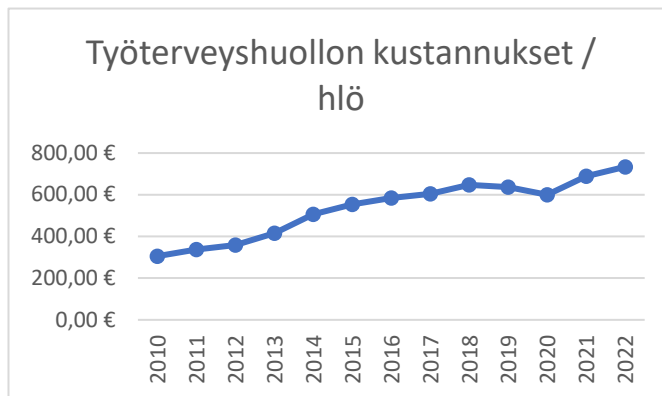
Työterveyshuollon kanssa otettiin käyttöön kuukausittaiset yhteistyöpalaverit. Työterveyshuollon toimesta työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden 2022 aikana rakennusaloille, hyvinvointialoille ja liiketoiminnan aloille.

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain perusraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolojen määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauspoissaoloja ja -diagnooseja, sillä henkilöstöllä oli 2022 käytössä omailmoitus viiden sairauspoissaolopäivän osalta ja osa sairauslomatodistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta. 2023 alusta palataan jälleen 1-3 päivän omailmoituskäytäntöön.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset (kuvio 25) ovat nousseet edelliseltä vuodelta 25 352€, kustannukset/hlö ovat nousseet 44€. Työterveyshuollon kustannukset/hlö ovat nousseet koko ajan. Vuonna 2020 oli kustannuksissa pieni notkahdus, mikä johtunee koronan sulkutilan vaikutuksista (kuvio 26).



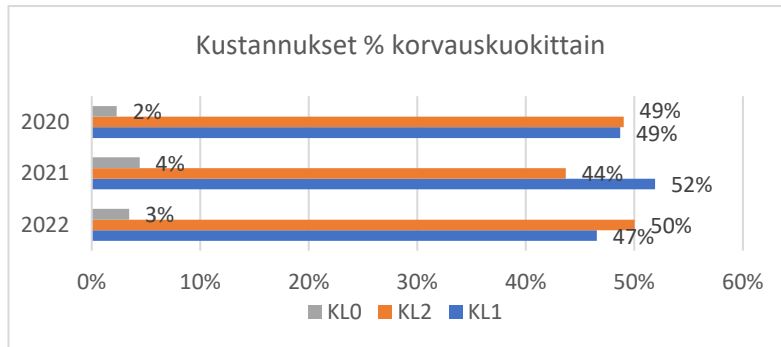
Kuvio 24 Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ja kustannukset/hlö vuosina 2021 ja 2022



Kuvio 25 Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2010-2022

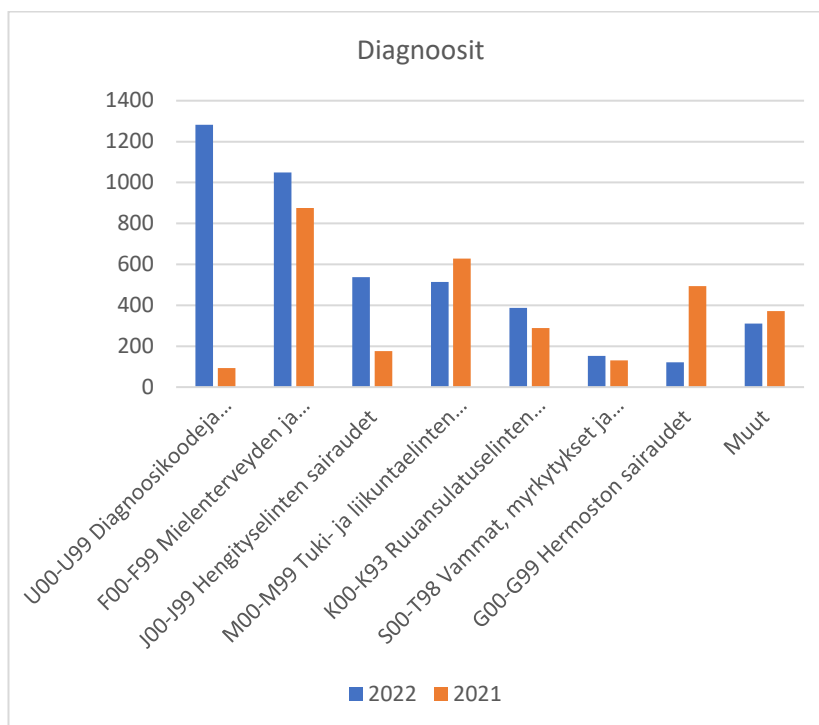
Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkiin KL1 ja KL2 sekä ei-korvattaviin palveluihin (KL0). KL1 on työterveyshuollon pakollinen osuus, eli ennakoiva työterveysyhteistyö. KL2 on työnantajalle vapaaehtoinen sairaanhoito. KL0 on puolestaan työnantajalle vapaaehtoista ryhmätoimintaa, koulutusta ja valmennusta. Korvausluokittain ihanteellinen kustannusrakenne olisi 60 (KL1)/40 (KL2), mutta Kpedulla korvausluokka 2 on suurempi, kuin korvausluokka 1.

Työterveyshuollon kustannukset/hlö ovat 771€, mikä ylittää reilusti korvattavan määrän 454€/hlö (KELA määrittää). Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa vapaaehtoisesta sairaanhoidosta jää työnantajan maksettavaksi.



Kuvio 25 työterveyshuollon kustannukset (%) korvausluokittain

Yleisimmät diagnoosit sairauslomissa ovat olleet erityistapaukset (lähinnä korona), mielenterveysongelmat, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet.



Kuvio 26 Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnoosit 2021-2022

Valtakunnallisesti 2000-luvulta lähtien mielenterveysongelmien määrä sairauspoissaoloista on kasvanut. Tämä voi johtua useista eri syistä ja samanaikaisesta tekijästä, kuten esim.

- työelämän kuormittavuuden kasvu
- mielenterveyshäiriöiden tunnistamis- ja diagnosointikäytäntöjen muutokset
- muutokset hoitoon hakeutumisessa
- mielenterveyshäiriöihin liittyvän stigman väheneminen
- työn ja yksityiselämän yhdistämisen haasteiden kasvu
- nuorten aikuisten kasvavat suorituspaineeet
- ilmastonmuutoksesta aiheutunut epävarmuus

– korona.

KELAn valtakunnallisten tilastojen mukaan (2005-2021) mielenterveysongelmista johtuvia poissaoloja on huomattavasti enemmän naisilla, kuin miehillä. Eniten mielenterveysongelmista kärsivät alle 50-vuotiaat naiset.

Koulutusyhtymässä on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja merkittävät työkykyongelmat estää. Tätä seurantaan varten esihenkilöille toimitetaan henkilöstön poissalot puolivuositain. Jos työntekijällä on puolivuosisikatsausjakson aikana yli 4 sairauspoissaoloa tai yli 8 sairauspäivää, sopii esihenkilö keskusteluajan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän sairausloman syynä on selkeä diagnoosi. Varhaisen tuen mallia päivitetään 2023 sisältämään myös tehostetun tuen, paluun tuen ja korvaavan työn.

Työnohjausta on järjestetty henkilöstölle tarvelähtöisesti. Työnohjausta on toteutettu yksilö- ja ryhmäkohtaisesti.

Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2022 2 henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 15 päivää (2021 viisi henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 41 päivää). Alla olevasta taulukosta (taulukko 15) näkee, että kuntouksiin osallistujien määrä on vähentynyt koronavuosien aikana merkittävästi.

	2019	2020	2021	2022
Henkilöt	21	3	5	2
Kesto	116	11	41	15

Taulukko 15 Kuntoutuksiin osallistuneet henkilöt ja päivät yhteensä vuosina 2019-2022

Koulutusyhtymässä on käytössä myös päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli. Tämä malli otettiin päivityksen alle vuonna 2022.

12. Aloitetoiminta

Koulutusyhtymässä toimii vuonna 2011 perustettu aloitetoimikunta, joka käsittelee sähköiseen aloitelaatikkoon tulleet henkilöstön esittämät parantamis- ja kehittämisesitykset. Aloitetoimikunta käsittelee aloitteet ja tekee johtoryhmälle ehdotuksen palkittavista ehdotuksista. Aloitteet käsitellään myös HEKE-tiimissä. Useat aloitteet johtavat käytännön toiminnan kehittämiseen.

Vuoden 2022 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon oli tehty 38 aloitetta (vuonna 2021 22 kpl). Aloitteita tuli mm. painetuista materiaaleista sähköisiin siirtymiseksi (elehdet, vuosikertomukset, esitteet, julisteet, kortit), hyvinvoinnin, liikunnan ja terveyden edistämiseksi (lounas, maakuntien liikuntamahdollisuudet, ePassi, taukojumppa, talon polkupyörä), rahankeräyksiin liittyen (muistamiset, henkilöstön lasten valmistujaiset), Wihtorin ja internetsivujen kehittämiseksi, energian

säästöön, opiskelijoiden poissaoloihin, tietoturvaan, laitteistoihin, kalusteisiin, ensiapukoulutuksiin ja liikelahjoihin liittyen.

13. Yhteistoiminta

Koulutusyhtymässä toimii yhtymähallituksen alaisena yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus ja tasapuolinen edustus kaikista henkilöstöjärjestöistä. YT-ryhmän tehtävänä on käsitellä henkilöstön asemaan liittyviä sopimuskysymyksiä sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojeluasioita. YT-ryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2022.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimi kiinteistöpäällikkö 31.5.2022 saakka ja 1.6.2022 lähtien turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi oli 1.1.2022 – 31.12.2024.

14. Henkilöstöviestintä

Vuoden 2022 aikana henkilöstölle on viestitty Wihtorin (intranet) ja rehtorin sähköisen uutiskirjeen muodossa. Loppuvuodesta 2022 siirryttiin sähköpostikirjeistä viikkotiedotteeseen Wihtorissa. Sähköisen viestinnän lisäksi henkilöstöä on tiedotettu ajankohtaisista asioista Kpeduinfoissa ja henkilöstön kehittämispäivillä.

Sosiaalisen median kuten esim. Kpedun Facebook- ja Instagram-sivujen sekä Youtuben, LinkedIn:n, Twitterin ja Snapchatin sisältöjen kehittämiseen on panostettu. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty henkilöstöjohtamisen näkökulmasta erityisesti rekrytointiprosesseissa.

Hallinnollisen päätöksenteon seuraamisen mahdollistamiseksi henkilöstölle lähetetään sähköpostilinkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän ja johtoryhmän esityslistoihin ja pöytäkirjoihin.

15. Etätyö ja hybridimalli

Etätyötä ja hybridimallia on hyödynnetty laajasti sellaisissa työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyösopimuksia on vuoden 2022 aikana tehty 27 työntekijän kanssa (vuonna 2021 42 henkilön kanssa).

Hybridimalli on lisännyt työhyvinvointia mahdollistamalla työn ja yksityiselämän helpompaa yhteensovittamista. Lisäksi hiilidioksidipäästöt vähenevät, kun autoilu kodin ja työpaikan välillä vähenee (kestävä kehitys ja vastuullisuus!).

Etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja pääsääntönä on, että etätyöpäiviä voi olla korkeintaan kolme viikossa. Etätyö ei myöskään saa lisätä muiden työntekijöiden työtaakkaa. Yhteisöllisyyden kannalta osittainen lähityöskentely on perusteltua, koska silloin henkilöstö tapaa toisiaan.

16. SAKU-toiminta

SAKU-toiminta (SAKU ry = Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto) on ammatillisen koulutuksen oma liikunta- ja kulttuurijärjestö sekä hyvinvoinnin edistämisen yhteistyöorganisaatio. Sen toiminnassa ovat mukana opiskelijat ja henkilöstö.

Henkilöstön tapahtumat ja toiminta vuonna 2022;

- Kotiratakeilauksessa olimme mukana 4-henkisellä joukkueella, tuloksena oli hopea ja pronssi
- Talvikisat järjestettiin Vuokatissa 9-10.4.2022. Hiihdossa, uinnissa ja keilauksessa pääsimme mitaleille. Sählyssä jäimme sijoille 5-8.
- Lentopallon mestaruudet pelattiin Vierumäellä ja siellä Kpedun naiset voittivat A-sarjan
- Liikuntakampanjaan osallistuimme 28.8-25.9.2022. Tavoitteena oli liikkua aktiivisesti ja monipuolisesti.
- Syyskisat pidettiin Imatralla 3-4.9.2022. Sieltä tuliaisina oli oikein roppakaupalla mitaleita yleisurheilun puolelta: 8 kultaa, 6 hopeaa ja 5 pronssia niin naisten kuin miestenkin tuomina
- Frisbee-parigolfissa saimme hopeaa.
- Golf-kisat pidettiin Siikajoella 9.9.2022. Sieltä tuliaisena oli lyöntipelistä kultaa ja pistebogysta hopeaa.
- Sekalentopalloa pelattiin Kauhajoella 26-27.11.2022. Kpedu jäi sijalle 5, mikä tietää sitä, että ensi vuonna pelaamme b-sarjassa.

17. Työmerkkipäivämuistaminen

Vuonna 2022 muistettiin pitkän työuran tehnyttä henkilöstöä. Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin 48 kpl. Ansiomerkkien saajat olivat;

Hopeinen ansiomerkki 20 v, 36 kpl

- Ravintola- ja cateringala, Alppinen Tuula, Lehtori
- Maatalousala, Haaponiemi Pauli, Lehtori
- It-palvelut, Halkosaari Janne, It-suunnittelija
- Laitoshuoltopalvelut, Harju Virpi, Laitoshuoltaja
- Laitoshuoltopalvelut, Hartikka Kirsti, Laitoshuoltaja
- Ruokahuoltopalvelut, Hyyppä-Juhola Kirsi, Kokki
- Oppisopimuspalvelut, Häli Hannele, Oppisopimussuunnittelija
- Kone- ja metalliala, Isoaho Thomas, Lehtori
- Laitoshuoltopalvelut, Isotalo Anna-Liisa, Laitoshuoltaja
- Kasvatus- ja ohjausala, Kahelin Lasse, Lehtori
- Hiusala, Konttijärvi Tuija, Lehtori
- Tieto- ja viestintätekniikka, Kuivaniemi Ilpo, Lehtori
- Kiinteistöhoitopalvelut, Kähtävä Pertti, Kiinteistöhoitaja

- Valma, Känsälä Ann-Louise, Lehtori
- Hevosala, Linna Tiiina, Lehtori
- Ruokahuoltopalvelut, Lukkarila Päivi, Ravitsemustyöntekijä
- Talouspalvelut, Läspä Kirsi-Marja, Kirjanpitäjä
- Ruokahuoltopalvelut, Mehtälä Marja, Ravitsemistyöntekijä
- Kansanopisto/yhteiset, Molander Jan, Vahtimestari
- Ruokahuoltopalvelut, Mäkelä Niina, Ravitsemustyöntekijä
- Kemia- ja prosessiala, Mäkinen Teemu, Lehtori
- Kansanopisto/yhteiset, Niemi Soile, Toimistosihiteeri
- It-palvelut, Nissi Katja, It-suunnittelija
- Työelämäpalvelut, Nylund Marja, Osaamispäällikkö
- Maatalousala, Orjala Jari, Lehtori
- Tietohallintopalvelut, Patrikainen Niina, Projektipäällikkö
- Yhteisen tutkinnon osat, Peltola Kaija, Lehtori
- Liiketoiminnan ala, Piispanen Aila, Lehtori
- Laitoshuoltopalvelut, Pokela Taina, Laitoshuoltaja
- Kansanopisto/opetus, Poutanen Minna, Koulutussuunnittelija
- Eläinten hoidon ala, Pärssinen Piritta, Lehtori
- Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualue, Rahkonen Pirkko, Lehtori
- Toimistopalvelut, Rajala Jaana, Palvelusihiteeri
- Media-ala, Riipi Markku, Lehtori
- Ruokahuoltopalvelut, Rita Sari, Kokki
- Henkilöstöpalvelut, Seppä-Jokela Elina, Henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikkö

Kultainen ansiomerkki 30 v, 11 kpl

- Oppilaitoshallinto, Eteläaho Anne, Opiskelijahuollon koordinaattori
- Liiketoiminnan ala, Leppälä Anne-Maija, Lehtori
- Sosiaali- ja terveysala, Levoska Marjut, Lehtori
- Luonto- ja ympäristöala, Louhula Matti, Toimipaikkapäällikkö
- Sosiaali- ja terveysala, Mommo Hilikka, Lehtori
- Sosiaali- ja terveysala, Niemi Paula, Lehtori
- Projekti- ja kv-palvelut, Niemonen Iiris, Projektipäällikkö
- Maatalousala, Peltokangas Vesa, Lehtori
- Tieto- ja viestintäteknikka, Peltoniemi Tarja, Lehtori
- Pintakäsittelyala, Piispanen Jari, Lehtori
- Hallintopalvelut, Ylikarjula Jukka, Talousjohtaja

Kultainen ansiomerkki 40 v, 1 kpl

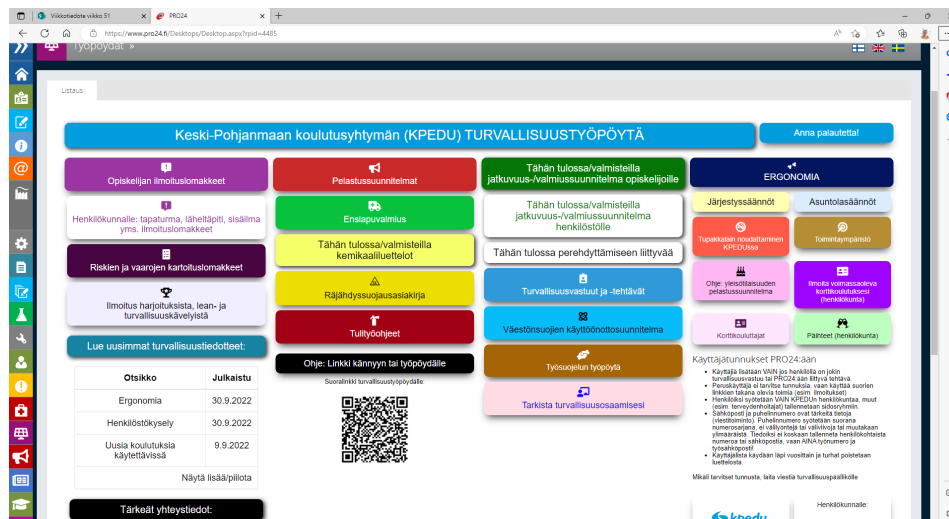
- Toimistopalvelut, Takalo Liisa, Palvelusihiteeri

18. PRO24 käyttö ja ilmoitukset

Kpedun turvallisuusjärjestelmänä on käytössä Protect Oy:n Pro24. Vanha Pro24 päätettiin uudistaa, koska sitä oli päivitetty useaan otteeseen organisaation muuttuessa ja sen käyttö tuntui henkilöstöltä hankalalta. Virheiden korjaamisen ja järjestelmän päivittämisen sijasta päätettiin rakentaa kokonaan uusi järjestelmä, koska vanhan korjaamiseen olisi todennäköisesti mennyt huomattavasti enemmän työaika.

Uuden järjestelmän (kuva 2) rakennusperiaatteina on ollut helppokäyttöisyys, selkeys ja se, ettei järjestelmän käyttöön tarvittaisi erillisiä käyttäjätunnuksia. Järjestelmä on tarkoitettu henkilöstön ja opiskelijoiden yhteiseen käyttöön. Lisäksi julkisilla internet-sivuilla on linkki ilmoituslomakkeeseen myös huoltajille tai muille Kpedun ulkopuolisille henkilöille.

Turvallisuustyöpöytä on perehdytetty henkilöstölle ala- tai tiimikohtaisissa perehdytystilaisuuksissa sekä koko henkilöstölle tarkoitetuissa koulutustilaisuuksissa. Opiskelijoita on perehdytetty järjestelmän käyttöön lähinnä työturvallisuuskorttikoulutusten yhteydessä. Perehdytystä jatketaan vuonna 2023.



Kuva 2 Turvallisuustyöpöydän aloitusnäky (tilanne 28.12.2022)

Vanhaan Pro24:ään on tehty aiemmin lähinnä tapaturmailmoituksia. Näitä on tehty, koska Kpedun toimintamallin mukaan vakuutusyhtiöön tehdään ilmoitukset PRO24:n kautta. Ilmoituksista suurin osa on kuitenkin jäänyt käsittelemättä (kuva 3), eli tapaturmia ei ole tutkittu tai ilmoituksia hyväksytty (kuvassa vihreänä näkyvät on käsitelty loppuun). Tähän tuleekin uuden järjestelmän kanssa kiinnittää huomiota.

Ilmoitustyyppi	Tilanne			
	Käsitelty loppuun	Käsitelty loppuun (%)	Käsitelty loppuun (%)	Käsitelty loppuun (%)
Turvallisuushavainto	61	13%	64%	23%
Lahelta pti ilmoitus	116	28%	56%	16%
Työtapaturma	377	25%	60%	15%
Sisäilmailmoitus	2	100%		

Kuva 3 Vanhan PRO24-järjestelmän ilmoitusten käsittelyn tilanne

18.1. Ilmoitustilastot 2022

Ilmoituksia PRO24:ään (kuvio 27) oli tehty vuoden 2022 aikana seuraavasti:

- Opiskelijoille sattuneita tapaturmia 63 kpl
- Henkilöstölle sattuneita tapaturmia 17 kpl
- Sisäilmailmoituksia 6 kpl
- Vaaratilanne- tai läheltäpiti-ilmoituksia 42 kpl
- Turvallisuushavainnot 76 kpl. Näistä tosin suuri osa on työturvallisuuskorttikoulutuksen yhteydessä tehtyjä harjoitusilmoituksia, mutta ns. ”oikeita” ilmoituksia 33 kpl.
- Ilmoituksia uhka- ja väkivaltatilanteista 6 kpl, joista henkilöstöön oli kohdistunut 3 kpl ja opiskelijaan 3 kpl.

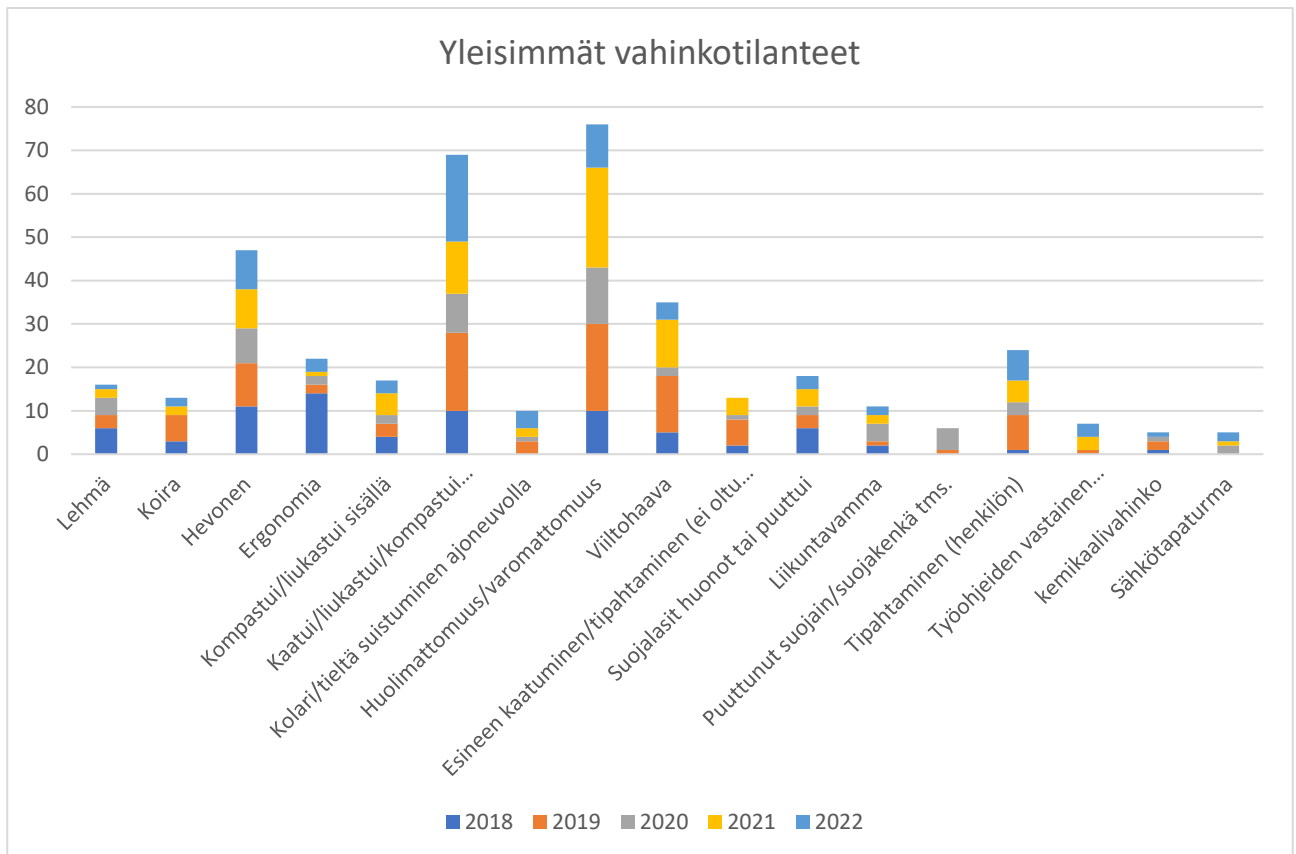
Opiskelijoiden ilmoitetuista tapaturmista 15 kpl oli sattunut koulutussopimus-työpaikalla ja yksi oppisopimustyöpaikalla, 14 kpl oli sattunut koulumatkalla ja sairauskohtauksia ilmoituksista oli 9 kpl. Henkilöstön ilmoitetuista tapaturmista oli sattunut 8 kpl työ- tai virantoimitusmatkoilla. Vaaratilanne- tai läheltäpiti-ilmoituksista 10 kpl oli itse asiassa tapaturmailmoituksia, joista 4 kpl oli opiskelijan sairauskohtauksia, 1 kpl henkilökunnan työmatkatapaturma ja 2 kpl opiskelijan koulumatkatapaturmia ja 3 kpl muita opiskelijalle sattuneita tapaturmia.



Kuvio 27 Yhteenveto PRO24 ilmoituksista vuonna 2022

18.2. Yleisimmät vahinkotilanteet

Yleisimmät vahinkotilanteet (kuvio 28) ovat olleet kaatumisia, kompastumisia tai tipahtamisia tai johtuneet huolimattomuudesta tai varomattomuudesta. Näitä vahinkoja on sattunut sekä henkilöstölle, että opiskelijoille. Eniten vahinkoja on tapahtunut ergonomiaan liittyvissä asioissa; taakan nostamista/siirtämistä, työasennot jne. Myös hevosten kanssa sattuu paljon vahinkoja; selästä tipahtamista, litistymistä, jalan päälle astumista, puremista, potkimista.



Kuvio 28 Yleisimmät vahinkotilanteet 2018-2022

a) Eläimet

Eläimet aiheuttavat paljon vahinkoja, koska eläin on aina arvaamaton, joka saattaa reagoida yllättävällä tavalla. Lehmät ja hevoset ovat suurikokoisia, jolloin litistymisen esim. lehmän ja seinän väliin saattaa aiheuttaa vammoja samoin kuin jalan päälle astuminen. Ratsastaessa hevosen selästä tipahtaminen on yleinen tapaturma. Näille vahingoille on hyvin hankala tehdä muuta, kuin

- perehdyttää opiskelijat (ja henkilöstö) eläimiin ja niiden yksilöllisiin ominaisuuksiin ja tapoihin sekä niiden käsittelyyn,
- turvakengät (silloin, kun niitä voi käyttää), ratsastaessa ratsastusvarusteet,
- valita mahdollisimman rauhalliset eläimet,
- valita eläinten kanssa kuljettaessa kulkuväylät niin, että siellä on mahdollisimman vähän ärsykeitä,
- huolehtia, etteivät kulkuväylät ole liukkaita.

b) Ergonomia

Ergonomiasta huolehtiminen vähentäisi vahinkotilastoja. Näyttöpääte-ergonomiasta puhutaan paljon ja moni tietää, kuinka ergonomiasta voitaisiin huolehtia. Toimistoissa hyvin monella on jo korkeussäädettävät pöydät ja säädettävät työtuolit – valitettavan harva niitä kuitenkaan käyttää maksimaalisesti hyödykseen.

Toimistojen valaistuksessa on toivomisen varaa ja työpöytien (ja muiden kalusteiden) asettelussa niin, että työskentelytilaan tulisi optimaalinen valo. Työpöydiltä puuttuvat kohdevalaisimet.

Luokkahuoneiden ja opetustilojen ergonomia on puutteellista. Kalusteet on usein aseteltu ergonomisesti väärin, lähes kaikissa luokkahuoneissa opettaja ”pakotetaan” istumaan työpöydän takana ja opiskelijoille on vain standardimittaisia pöytiä ja tuoleja, jolloin pitkät tai lyhyet opiskelijat eivät voi istua oikeassa asennossa. Suuri osa opiskelijoiden tuoleista on kovia ilman säätömahdollisuutta. Myöskään opiskelijoiden työpöydissä ei ole säätömahdollisuutta. Suurimmassa osassa luokkahuoneita suositaan vanhanaikaista ”istu rivissä ja asennossa” -ajattelutapaa, vaikka tutkimusten mukaan monimuotoinen opetustila parantaisi oppimistuloksia ja työrauhaa. Opiskelijoilla tulisi olla mahdollisuus istua eri asennoissa tai vaihtoehtoisesti seisoa korkean pöydän ääressä.

Kognitiivinen ergonomia tai sen puute tuli esiin henkilöstökyselyssä (ParTy 2022). Työpäivän aikana on paljon häiriöitä, jotka haittaavat keskittymistä.

Työhalleissa ja keittiöillä työpöydissä ei juurikaan ole säätövaraa. Tämän vuoksi lyhyet työntekijät tai opiskelijat joutuvat työskentelemään liian korkean pöydän ääressä ja pitkät puolestaan liian matalan pöydän ääressä. Korokkeen käyttäminen ei useinkaan ole mahdollista.

Suurin osa ergonomiaan liittyvistä vahingoista kuitenkin liittyy nostamiseen tai taakan siirtämiseen tai lyhytaikaiseen työskentelyyn hankalassa asennossa. Nostojen ja taakan siirtämisen ergonomiaan tulisi ehdottomasti kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi myös lyhytaikaisissa työtehtävissä tulisi huomioida ergonomia ja käyttää telineitä, nostimia tai muita apuvälineitä.

c) Kompastuminen tai liukastuminen sisätiloissa

Sisätiloissa tapahtuviin kompastumisiin ja liukastumisiin voidaan vaikuttaa:

- huolehtimalla siisteydestä, järjestyksestä ja esteettömyydestä,
- ovien edustoilla matot, jolloin kengissä kulkeutuva lumi ja vesi ei liukastuta lattiaa
- välttämällä puhelimen tai tietokoneen käyttämistä kävellessä ja erityisesti portaissa ja
- kulkemalla rauhallisesti.

d) Työmatkatapaturmat, liukastuminen tai kompastuminen ulkona

Ulkona tai työmatkoilla tapahtuviin vahinkoihin voidaan vaikuttaa:

- liukkaalla kelillä kitka- tai nastajalkineet (tästä tehty aloite, että Kpedu osallistuisi henkilöstön kitka- tai nastakenkien hankkimiseen),
- huolehtimalla polkupyörään nastarenkaat talviaikana ja käyttämällä pyöräilykypärää,
- asettamalla hiekoituslaatikoita ulko-ovien edustoille niin, että jokainen voi hiekoittaa oven edustan huomatessaan sen liukkaaksi ja

- huolehtimalla pihojen hiekotuksesta.
- e) Huolimattomuus, varomattomuus, työhöjeiden vastainen toiminta, ammattitaidon puute

Huolimattomuus, varomattomuus, työhöjeiden vastainen toiminta ja osaamisen puute ovat tyypillisiä tapaturmatekijöitä ammatillisessa oppilaitoksessa ja erityisesti opiskelijoiden keskuudessa. Kaikki näistä johtuvat vahingot eivät kuitenkaan ole opiskelijoille sattuneita, vaan joskus myös henkilöstö toimii varomattomasti tai huolimattomasti. Näihin voidaan vaikuttaa:

- perehdyttämisellä ja työn opastusta parantamisella
 - työturvallisuudesta muistuttamisella ajoittain ja jos huomataan sen tarvetta (esim. henkilöstölle suunnattu ja räätälöity työturvallisuuskorttikoulutus 5 vuoden välein),
 - mallisuorituksia erilaisista työvaiheista (Lean 5S mallin kuudes (6.) S=mallisuoritus, työtehtävän kuvaus)
 - puuttamalla turvattomiin työtapoihin
 - pitämällä työtunneilla opiskelijaryhmät niin pieninä, että opettaja kykenee kaikkia valvomaan tai palkkaamalla ammatillisia ohjaajia työtunneille avuksi.
- f) Viiltohaavat

Viiltohaava on tyypillisesti tapaturma, josta seuraa pisimmät työkyvyttömyysajat. Viiltohaava tulee yleensä käteen veitsellä tai terävästä metallin reunasta. Työkäsineiden tai viiltosuojakäsineiden käyttäminen vähentäisi näitä tapaturmia. Suojakäsineitä on aiemmin mielletty ”kovien” alojen suojavälineiksi, mutta myös keittiötyöhön löytyy ohuita ja notkeita viiltosuojakäsineitä.

Käsineiden käytössä on kuitenkin huomattava, että työstökoneita (metalli, puuala) käytettäessä käsineitä ei voi pitää – tämän vuoksi näillä aloilla suojakäsineet jäävät helposti kokonaan pois.

g) Suojalasit

Suojalasit ovat yleisesti käytössä, jos vaarana on, että silmiin lentää pölyä, partikkeleita tai kemikaaleja. Kpedussa käytössä olevien suojalasi malleissa on toivomisen varaa. Suojalasi tulisi suojata silmät sivuilta, ylhäältä ja alhaalta lentäviltä partikkeleilta tai nesteiltä. Nyt käytössä olevat mallit suojaavat pääsääntöisesti vain edestä tai sivuilta.

Tapaturmailmoituksissa tyypillisesti lukee ”suojalaseista huolimatta”, mutta jos suojalasit ovat kunnolliset ja päässä, ei silmiin pääse roskaa, pölyä tai kemikaaleja.

h) Tapahtaminen (henkilön)

Henkilön tapahtamisesta johtuvat tapaturmat ovat pääsääntöisesti hevosen selästä tapahtamisia, mutta joukossa on myös muissa tehtävissä tapahtuneita tapahtamisia. Tapahtaminen on yksi tyypillisimpiä työtapaturmia valtakunnallisesti. Korkealla työskennellessä tulee huolehtia siitä, että käytetään asianmukaisia työpukkeja, A-tikkaita, telineitä tai nostimia. Lisäksi on huolehdittava muusta putoamissuojauksesta.

i) Kemikaalit

Kemikaalionnettomuuksia ei tapahdu paljon, mutta kemikaalien käsittelyyn tulee kiinnittää huomiota. Kaikki kemikaalit eivät ole kemikaaliluettelossa, eikä kaikkiin löydy käyttöturvallisuustiedotteita. Käytössä olevien kemikaalien joukossa on vanhentuneita aineita, jotka tulisi hävittää asianmukaisesti. Kaikkia kemikaaleja ei säilytetä asianmukaisesti kemikaalikaapeissa, vaan niitä näkyy hyllyjen päällä tai työpöydillä. Vuonna 2023 onkin kiinnitettävä erityistä huomiota kemikaaliturvallisuuden parantamiseen.

j) Sähkötapaturmat

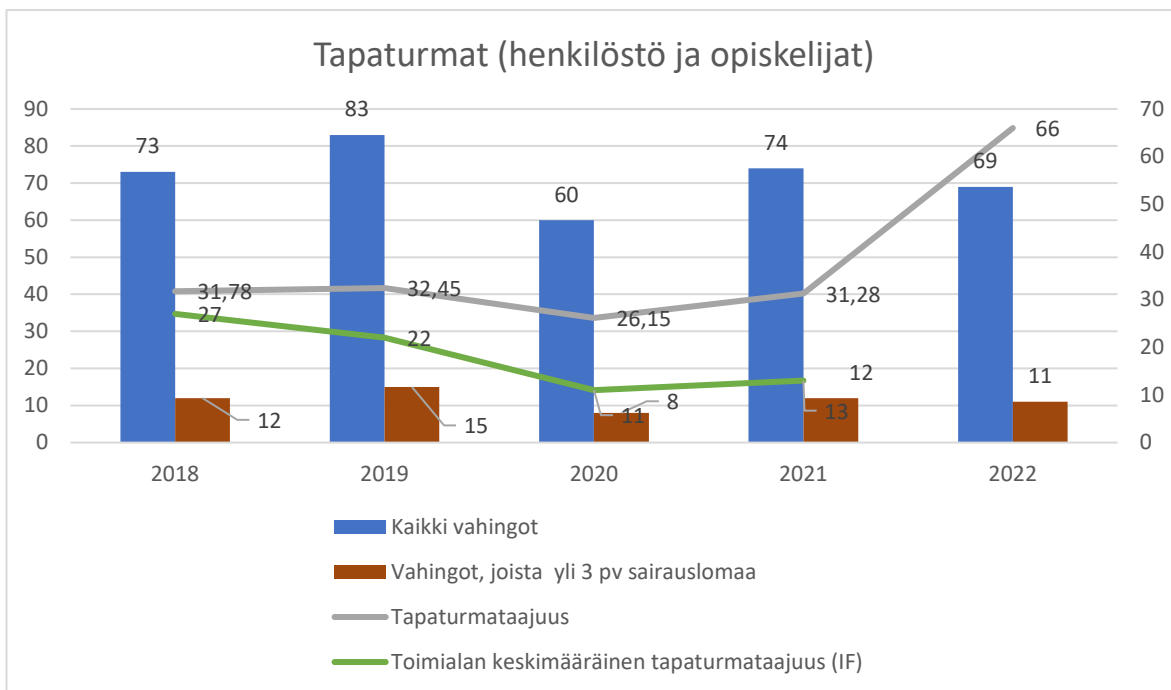
Kpedussa sattuneet sähkötapaturmat on pääasiassa johtuneet rikkonaisesta laitteesta. Sähkölaitteiden kunto tulee aina tarkistaa ennen käyttöä ja rikkonaiset laitteet tulee aina hävittää niin, ettei kukaan niitä vahingossa ota käyttöön.

19. Tapaturmat vakuutusyhtiön tilastossa

1.1.2022 Kpedun vakuutukset ovat siirtyneet IF-vakuutusyhtiölle. Aiemmin ne ovat olleet Protector Forsikring ASA:lla ja sitä ennen Pohjantähti Keskinäinen Vakuutusyhtiöllä.

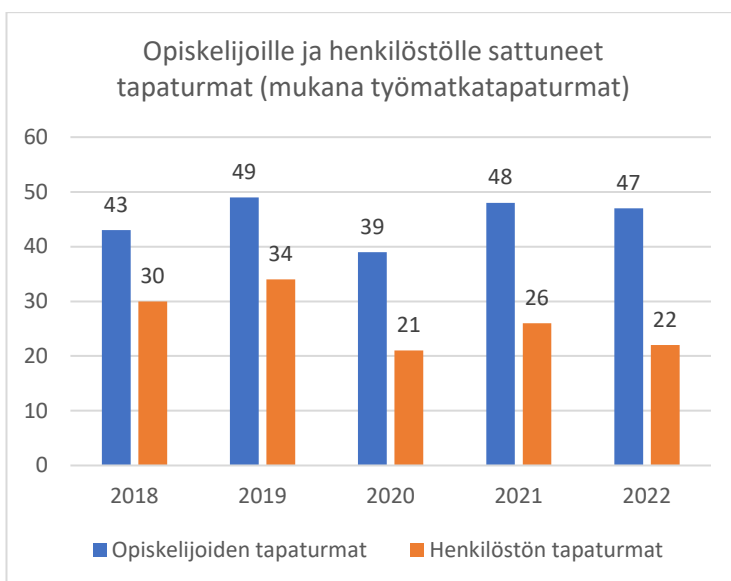
Vakuutusyhtiön tilastot eroavat omista PRO24:n tilastoista siinä, että vakuutusyhtiö ei tilastoi niitä tapaturmia, jotka eivät ole johtaneet korvauksiin.

Vuonna 2022 on sattunut hiukan vähemmän tapaturmia, kuin edellisenä vuonna. Tapaturmataajuus on korkea, mutta sen voimakas nousu edellisestä vuodesta johtunee vakuutusyhtiön vaihtumisesta ja sitä kautta laskentatavan vaihtumisesta (kuvio 29). Tapaturmataajuus tarkoittaa tapaturmia miljoonaa työtuntia kohden.



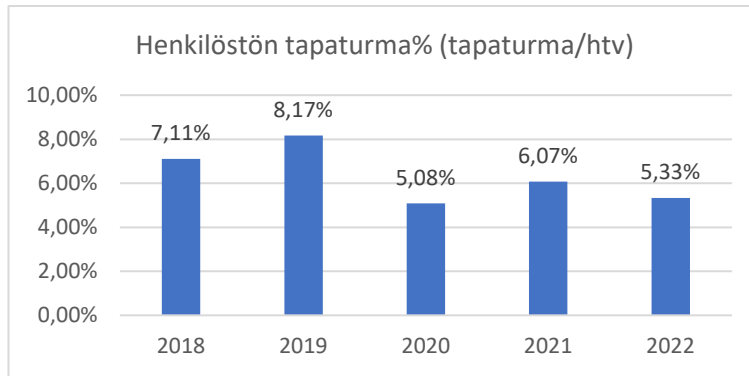
Kuvio 29 Työ- ja työmatkatapaturmat Kpedussa 2018-2022

Suurin osa tapaturmista sattuu opiskelijoille (kuvio 30).



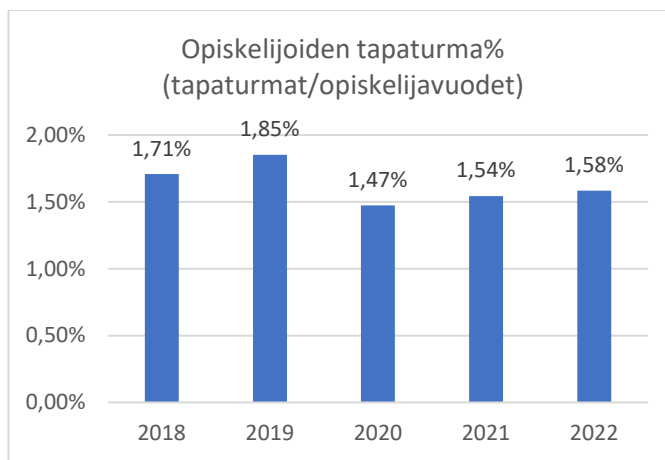
Kuvio 30 Henkilöstölle ja opiskelijoille sattuneet tapaturmat lukumäärittäin 2018-2022

Tapaturma% kuvastaa tapaturmien ja henkilötyövuosien suhdetta (kuvio 31). Keskimääräinen henkilöstön tapaturmien määrä on laskenut edelliseltä vuodelta. Vuoden 2020 alhainen luku johtunee koronan sulkutilasta – opiskelijat ja henkilöstö työskenteli osan vuotta kotona.



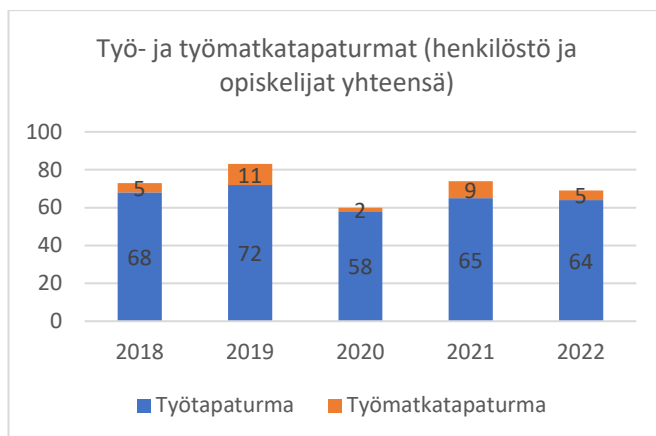
Kuvio 31 Henkilöstön tapaturma% 2018-2022

Opiskelijoiden kohdalla tapaturma% on puolestaan noussut (kuvio 32).



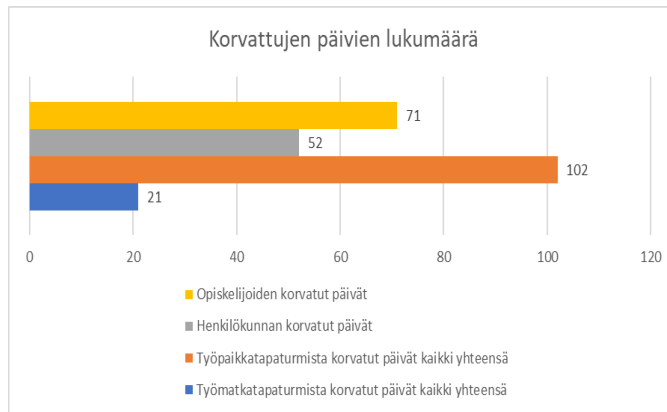
Kuvio 32 Opiskelijoiden tapaturma% 2018-2022

Suurin osa vahingoista tapahtuu työpaikalla työnteon yhteydessä (kuvio 33).



Kuvio 33 Työ- ja työmatkatapaturmien osuus kaikista tapaturmista Kpedussa 2018-2022

Henkilökunnan tapaturmista johtuneita poissaolopäiviä oli 85 kalenteripäivää. Vakuutusyhtiö on korvannut 52 päivää (kuvio 34). Pisimmät poissaolot henkilöstöllä ovat liittyneet ergonomia-asioihin. Opiskelijoilla pisimmät poissaolot ovat johtuneet niinkin ergonomia-asioista ja sormien vahingoittumisesta.

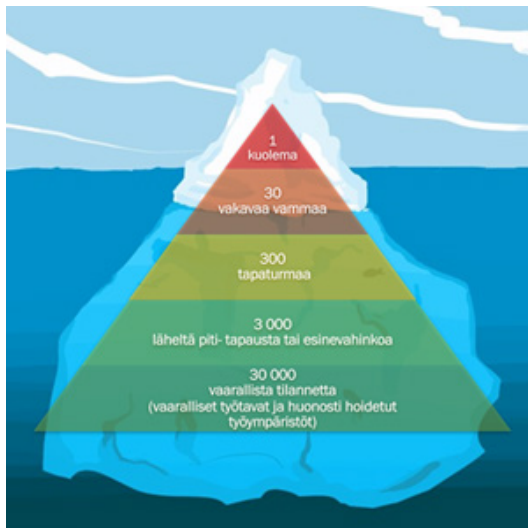


Kuvio 34 Vakuutuksesta korvattujen tapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien määrä

20. Ennakoiva turvallisuustyö

Ennakoiva turvallisuustyö ja henkilöstön sitoutuminen turvallisuuden kehittämiseen ovat paras keino vähentää tapaturmia ja vaaratilanteita. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen tähtää juuri tähän ennakoivaan työhön.

Työturvallisuuskorttikoulutuksissa (Työturvallisuuskeskus) turvallisuutta kuvataan jäävuorimallilla (kuva 4). Mallin mukaan ennakoivalla turvallisuustyöllä, henkilöstön sitoutumisella ja työympäristöjen kunnossa pitämisellä saadaan jäävuoren pohja pois, jolloin ”jäävuori” uppoaa, eikä tapaturmia satu.

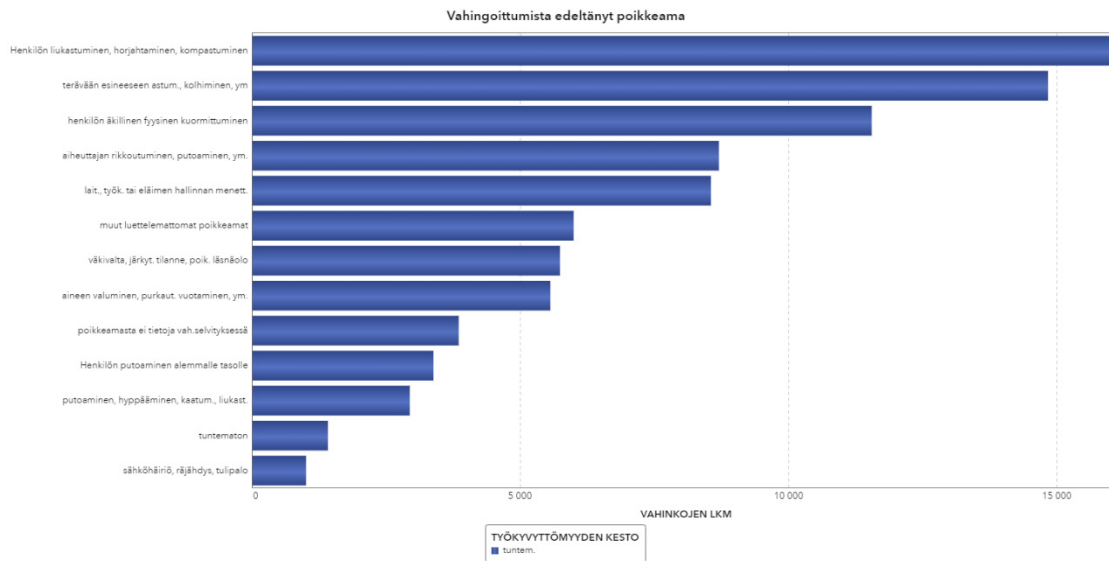


Kuva 4 Työturvallisuuskorttikoulutuksen jäävuorimalli turvallisuudesta

20.1. Turvallisuuskierrokset

Turvallisuuskävelyt/lean-kävelyt/safety walk:t/turvallisuuskierrokset (monta eri nimitystä!) ovat hyvä tapa pitää työympäristöä kunnossa. Näillä kävelyillä ja kierroksilla periaatteena on seurata työympäristön tilaa ja laittaa paikat kuntoon. Valtakunnallisesti siisteys ja epäjärjestys ovat suuri tapaturmien aiheuttaja työpaikoilla (kuva 5: mm. kompastuminen, terävään esineeseen astuminen yms). Tähän myös Kpedussa tulee

kiinnittää huomiota. Opiskelijat tulee opettaa siihen, että työympäristö pysyy siistinä ja järjestyksessä.



Kuva 5 Työtapaturmat valtakunnallisesti vuonna 2021. LÄHDE Tilastokeskus Tikku.

Rakennusala on ottanut käyttöönsä viikoittaiset lean-kävelyt. Kävelyillä opettajan johdolla opiskelijat katsastavat Talonpojan 10:n työympäristön ja merkitsevät Kanbantaululle korjaamista vaativat toimet/kohdat. Yleisesti ottaen rakennusala on tapaturmalttain ala ja on erittäin tärkeää jatkaa ja kehittää edelleen näitä lean-kävelyitä.

Maakuntayksiköt ja opiskelijapalvelut ovat myös tehneet turvallisuuskierroksia omassa ympäristössään, mikä on erinomainen näyte henkilöstön sitoutumisesta turvallisuuden kehittämiseen. Vuonna 2023 on tavoitteena laajentaa näitä turvallisuuskierroksia myös muualle.

20.2. Perehdyttäminen ja työn opastus

Perehdyttäminen ja työn opastaminen tutkimusten mukaan ovat tärkeä osa turvallisuutta. Perehdyttämiseen on olemassa lomake Unit4-järjestelmässä, mutta se ei liene kovin ahkerassa käytössä ja se on tarkoitettu (lähinnä uudelle) työntekijälle. Opiskelijat tulee myös perehdyttää oppilaitoksen tapoihin, alan vaaroihin ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämistä ja työn opastusta tulee kehittää prosessimaiseksi toimintamalliksi. Pro24:ssä on ilmoituslomakkeet ennakoivan turvallisuustyön ilmoittamiseen.

20.3. Inhimilliset tekijät

Tapaturmien tutkinnassa ja toiminnassa huomioidaan Safety II -mallin mukaisesti inhimilliset tekijät. Tämä tarkoittaa sitä, että syillisten etsimisen sijasta haetaan niitä asioita, joiden avulla tapaturmat ovat jääneet läheltäpiti-tilanteiksi tai vaikutuksiltaan pieniksi ja vahvistetaan näitä tekijöitä. Tapaturman tutkintalomakkeessa PRO24:ssä nämä tekijät on jo huomioitu.



Kuva 6 Inhimilliset tekijät

20.4. Jatkuvuus, valmius ja varautuminen

Jatkuvuus-, valmius- ja varautumissuunnitelmaa on tehty. Suunnitelmat ovat vielä luonnosasteella, mutta saataneen valmiiksi vuoden 2023 aikana. Suunnitelmissa on huomioitu mm. harjoitukset ja yleiset periaatteet, tiedottaminen, väestönsuojien käyttöönotto, sähkö- ja vesikatkot, asuntolat, väkivaltilanteet ja varahenkilöjärjestelmä. Nämä suunnitelmat ovat dynaamisia ja niitä päivitetään tilanteiden vaatiessa ja kokemusten kertyessä.

Kpedun kiinteistöjen väestönsuojia on tarkastettu ja kunnostettu, sekä niiden varusteita päivitetty. Väestönsuojien käyttöönottosuunnitelma on PRO24:ssä.

21. Vartiointi

Kpedulla on vartiointisopimus Securitas Oy:n kanssa. Syyskuun alusta Securitas alkoi raportoidaan hälytyskäynnit sähköisesti, jolloin hälytysten seuranta helpottui. 7.9.2022-31.12.2022 raportoituja tapahtumia oli 73 kpl (taulukko 16).

Tapahtumat 7.9.-31.12.2022		Hälytysten määrä	
Kampushalli	Salissa valot	1	
Kampushalli	Luokassa valot	1	
Kampushalli	Tapahtuman järjestäjiä paikalla	3	
Kampushalli	1. ja 2. kerrosten ulko-ovet auki	1	
Kampushalli	2. krs ovi lukitsematta	1	
Kampushalli	suihkun hana auki	2	
Kampushalli	Ulko-ovi auki ja valot päällä	1	
Kälviä	Asuntola, kortti ei päästä sisälle	1	
Närvilänkatu 8	Hälytys	16	(henkilöstön kulkulätkät eivät poista hälytystä)
Närvilänkatu 8	D115 Ikkuna auki	1	
Närvilänkatu 8	B1 ovesta jälkiä	1	
Närvilänkatu 8	Hälytyspainiketta painettu (kaikki samana päivänä)	5	(sähköasennuksia?)
Närvilänkatu 8	Hälytyspainiketta painettu (vahinko?)	2	
Närvilänkatu 8	Opastettu nuorisoa oven edestä tupakoimasta pois	1	
Talonpojankatu 6	Ovi N19 auki	3	
Talonpojankatu 6	Hälytys	14	(henkilöstön kulkulätkät eivät poista hälytystä)
Talonpojankatu 6	Auditoriossa ovet auki	8	
Talonpojankatu 6	Valot päällä (N18 oven takana, metallin tila)	1	
Talonpojankatu 6	Portti auki	1	
Talonpojankatu 6	N22 auki (lukko jumissa)	1	
Talonpojankatu 6	Valot hallissa	1	
Talonpojankatu 6	Ovi N11 auki, valot päällä	1	
Talonpojankatu 6	Vajaatoiminta (hälyt ei päällä)	2	
Talonpojankatu 6	Ulko-ovi lukitsematta (ei tietoa mikä ovi?)	2	
Talonpojankatu 6	Aitaportti ja ulko-ovi auki	1	
Talonpojankatu 6	Opastettu nuorisoa oven edestä tupakoimasta pois	1	
	Yhteensä	73	

Taulukko 16 Securitas tapahtumien raportointi 7.9.-31.12.2022

22. Kehittämissuunnitelma vuodelle 2023

Tähän on koottu kehittämissuunnitelmat tästä asiakirjasta tavoitteineen ja mittareineen. Kaikki turvallisuuden kehittämistoimet tukevat työsuojelun toimintasuunnitelmaa turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi.

- Päivitetty päihdeohjema käyttöön ja perehdyttäminen henkilöstölle.
- Aktiivinen tuki -malli (varhaisen tuen toimintamallin päivittäminen) käyttöön ja perehdyttäminen henkilöstölle.
- Turvallisuustyöpöytäan perehdyttäminen (henkilöstö, opiskelijat).
 - Tavoite, että kaikilla aloilla/tiimeissä on perehdytetty turvallisuustyöpöydän käyttöön (henkilöstö/turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö). Opiskelijat perehdytetään muun turvallisuusperehdytyksen yhteydessä (vastuuohjaaja).
 - Mittari: ilmoitukset PRO24:ssä.
- Ilmoitusten käsittely PRO24:ssä. Esihenkilöiden koulutus.
 - Tavoite, että vuonna 2023 kaikki ilmoitukset on käsitelty asianmukaisesti.
 - Tavoite 2: tapaturmien tutkinnassa hyödynnetään Safety II-mallin mukaista inhimillisten tekijöiden luettelo.
 - Mittari: Tilasto PRO24:ssä, vakuutusyhtiön tilastot.
- Turvallisuuskävelyt/lean-kävelyt/safety walk:t/turvallisuuskierrokset laajalti käyttöön.

- a. Tavoite, että kaikki alat kiertäisivät vähintään kerran vuodessa oman työskentely-ympäristönsä tarkkaillen siisteyttä ja järjestystä sekä työskentelytapoja.
 - b. Mittari: Ilmoitukset PRO24:ssä.
6. Perehdyttämisen ja työnopastuksen kehittäminen
 - a. Tavoite: Prosessimalli ja ohjeet perehdyttämiseen.
 - b. Mittari: Ilmoitukset PRO24:ssä.
7. Kemikaaliturvallisuus
 - a. Tavoite: kemikaalien määrän vähentäminen, kemikaaliluettelon tekeminen, kemikaalien säilytys asianmukaisesti, vanhentuneiden kemikaalien hävittäminen.
 - b. Mittari: kemikaaliluettelo
8. Jatkuvuus- ja valmiussuunnitelma PRO24-turvallisuustyöpöydälle